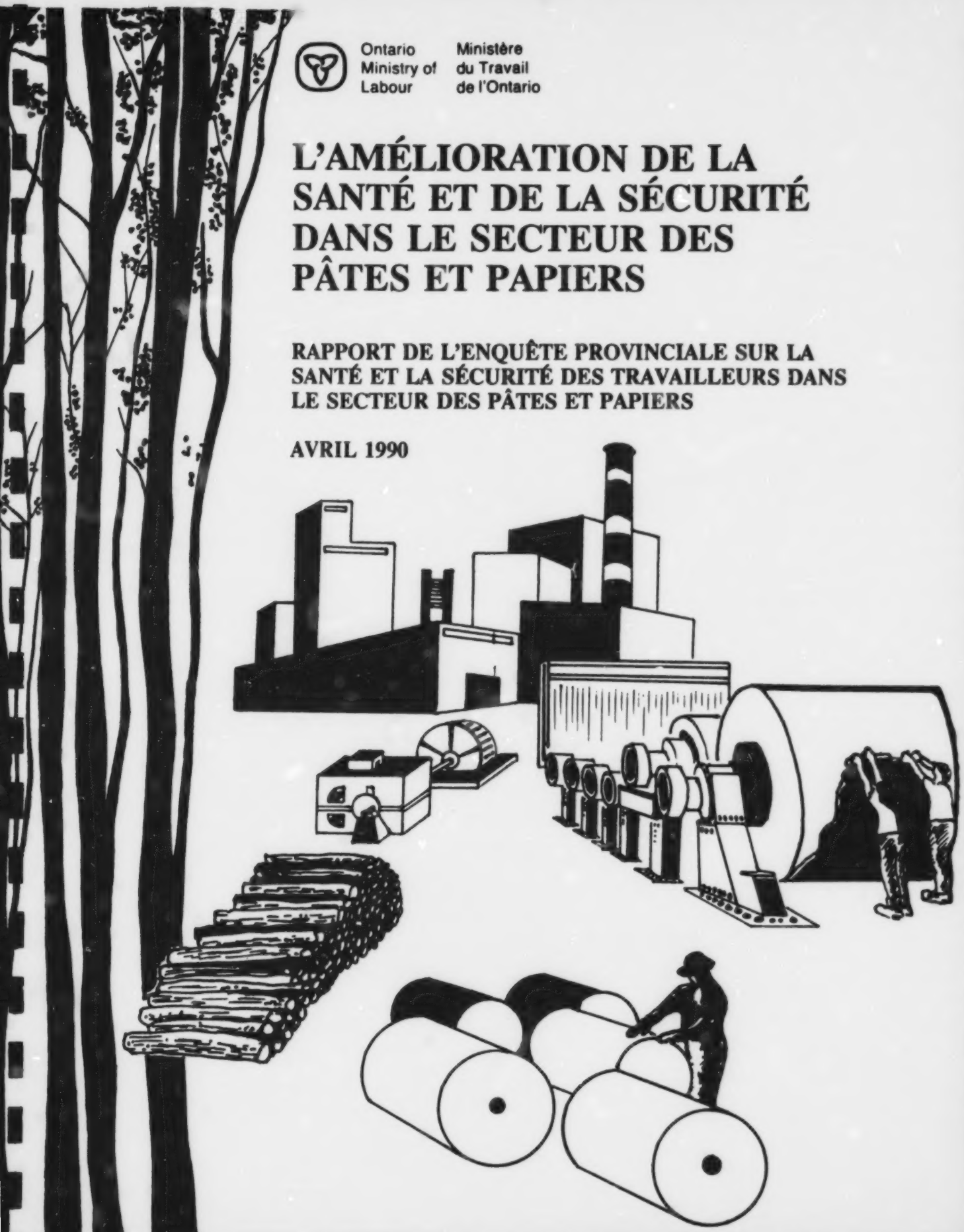
Ontario Ministry of Labour

Ministère du Travail de l'Ontario

L'AMÉLIORATION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DANS LE SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS

RAPPORT DE L'ENQUÊTE PROVINCIALE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS DANS LE SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS

AVRIL 1990



90-06758/

PRÉSIDENT

Victor Pakalnis, directeur
Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie, MDT

MEMBRES

M. André Foucault, délégué national
Syndicat canadien des travailleurs du papier, Toronto

M. Bob Lavallée, président de la section 528
Syndicat canadien des travailleurs du papier, Red Rock

M. Nick Chasowy, secrétaire rapporteur de la section 105
Syndicat canadien des travailleurs du papier, Dryden

M. Doug McMullan, vice-président principal
Produits de pâtes, de foresterie et de bois
E.B. Eddy Forest Products Ltd., Espanola

M. Bob Martin, chef de l'exploitation
Division du papier de Kenora
Boise Cascade Canada Ltd., Kenora

M. Bruce Hansen, gérant d'usine de papeterie
Division de Fort William
Abitibi-Price Inc., Thunder Bay

M. Dave Burrow, chef de l'exploitation d'usine de papeterie
Division de Thunder Bay
Canadian Pacific Forest Products Ltd., Thunder Bay

M. Jim Goodison, Représentant de la Grand loge
Association internationale des machinistes
et des travailleurs de l'aéroastronautique, Brampton

Personnes ressources et conseillers du MDT

Brock Thomson
Irvin Bauch
Astero Patsali
Tim Merla
Ed Gulbinas
Dan Sweezey

Secrétaire exécutif

Ed Gulbinas

TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1	3
LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT	4
NOMINATION DU COMITÉ TRIPARTITE DES PÂTES ET PAPIERS - ARTICLE 11	5
MANDAT	6
REMERCIEMENTS	8
ACTIVITÉS DU COMITÉ	9
SECTION 2	11
INTRODUCTION	12
SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS EN ONTARIO - PRÉSENTATION	14
STATISTIQUES SUR LES ACCIDENTS	15
SECTION 3	18
FORMATION	19
COMITÉS MIXTES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ (CMSS)	23
PROCÉDURES D'ENTRETIEN ET D'EXPLOITATION DU MATÉRIEL	26
MATÉRIEL DE PROTECTION PERSONNELLE	34
EFFORTS RÉUSSIS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	35
LISTE DE CONTRÔLE DE RÉUSSITE	36
PROGRAMMES D'INCITATION À LA SÉCURITÉ	37
TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRES	37
TRAVAIL MODIFIÉ	38
ORGANISMES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	41
BASE DE DONNÉES D'INFORMATIONS SUR LES ACCIDENTS ET LES INCIDENTS	45
RECONNAISSANCE PUBLIQUE DES DÉCÈS	48
ACTIVITÉS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL	49
SECTION 4 - LISTE DES RECOMMANDATIONS	51
SECTION 5 - ANNEXES	61

SECTION 1

LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT	4
NOMINATION DU COMITÉ TRIPARTITE DES PÂTES ET PAPIERS - ARTICLE 11	5
MANDAT	6
REMERCIEMENTS	8
ACTIVITÉS DU COMITÉ	9

Ontario Ministry of Labour
Ministère du Travail de l'Ontario

Occupational Health and Safety Division
Division de la santé et de la sécurité au travail

400 University Ave. Toronto, Ontario M7A 1T7
400 avenue University Toronto (Ontario) M7A 1T7

Le 12 avril 1990

M. Gerry Phillips
Ministre du Travail
Ontario

Monsieur le Ministre,

Le 30 mai 1989, votre prédécesseur, M. Gregory Sorbara qui était ministre du Travail, a demandé la tenue d'une enquête provinciale sur la santé et la sécurité du travail dans le secteur des pâtes et papiers. Cette enquête est maintenant terminée et nous sommes heureux de vous soumettre notre rapport.

Vic Pakalnis
President

Andre Foucault

Doug McMullan

Jim Goodison

Bob Martin

Bob Lavallee

Dave Burrows

Nick Chasowy

Bruce Hansen

NOMINATION DU COMITÉ TRIPARTITE DES PÂTES ET PAPIERS
(Article 11)

ATTENDU QUE l'article 11 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, 1980 (la Loi) des Lois refondues de l'Ontario, chapitre 321, dispose que le ministre du Travail peut instituer des comités pour assister ou conseiller le Ministre sur toute question se rapportant à la Loi, ou pour enquêter sur toute question se rapportant à la Loi, ou pour enquêter sur toute question que le Ministre estime utile, et lui faire rapport à ce sujet, ce mandat ayant été confirmé par le décret enregistré sous le numéro o.c. 2594/80 du 10 septembre 1980.

EN CONSÉQUENCE, je soussigné, Gregory Sorbara, ministre du Travail, constitue par les présentes un comité, en vertu de l'article 11 de la Loi, connu sous le nom de Comité tripartite des pâtes et papiers, pour conseiller sur toute question se rapportant à la santé et à la sécurité au travail dans le secteur des pâtes et papiers.

Je nomme, à titre de membres du Comité, pour exercer leurs fonctions sans rémunération mais avec remboursement des dépenses engagées pour assister aux réunions du Comité pendant la période se terminant le 31 décembre 1989, les personnes suivantes :

André Foucault	Délégué national Syndicat canadien des travailleurs du Papier
Bob Lavallée	Président de la section 528 Syndicat canadien des travailleurs du Papier
Nick Chasowy	Secrétaire rapporteur de la section 105 Syndicat canadien des travailleurs du Papier
Jim Goodison	Représentant de la Grande loge Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique
Doug McMullan	Vice-président principal E.B. Eddy Forest Products
Bob Martin	Chef de l'exploitation Boisé Cascade Canada Inc.
Bruce Hansen	Gérant d'usine de papeterie Abitibi-Price Inc.
Dave Burrows	Gérant, CP Forest Products Ltd.

FAIT à Toronto, le 30 mai 1989. Signé par le ministre du Travail

MANDAT

COMITÉ TRIPARTITE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS CONSTITUÉ EN VERTU DE L'ARTICLE 11 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Objectif :

Mettre en évidence les besoins en matière de santé et de sécurité des travailleurs dans le secteur des pâtes et papiers et élaborer un plan d'action particulier par secteur afin de répondre à ces besoins. En particulier, le comité doit traiter des aspects suivants :

- la base de données communément acceptées sur les accidents
- la formation
- la recherche appliquée à la santé et à la sécurité
- les normes de sécurité qui concernent l'entretien préventif et les procédures d'exploitation
- les systèmes d'identification des risques dans le secteur
- le rôle, les responsabilités et l'efficacité des comités mixtes de santé et sécurité
- les initiatives de réglementation
- le rôle du MDT et les procédures d'inspection

Constitution

Le comité est composé d'un nombre équivalent de délégués de la direction et des travailleurs. Le comité est placé sous la présidence du directeur de la Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie du ministère du Travail.

Processus

1) Les décisions seront prises d'après le consensus des membres présents et non pas par un vote. Les questions sur lesquelles aucun consensus ne peut être atteint feront l'objet d'un rapport complet auprès du ministre du Travail par l'intermédiaire du directeur de la Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie.

2) Le ministère du Travail fournira un appui.

3) Des observateurs peuvent être accrédités par le comité pour assister aux réunions et y participer sans avoir cependant de voix dans le processus de consensus.

4) Les questions devant être incluses dans l'ordre du jour seront présentées au président un mois avant la réunion prévue du comité.

5) Les réunions du comité organisé en vertu de l'article 11 auront lieu deux fois par mois ou selon les besoins.

6) Le comité créé en vertu de l'article 11 nommera un comité technique selon les besoins ou un sous-comité d'après un consensus, selon le cas.

7) Le rapport définitif du comité sera présenté au plus tard en décembre 1989.

REMERCIEMENTS

Le comité souhaite remercier pour leur contribution tout à fait remarquable les sociétés des pâtes et papiers, les syndicats, les associations professionnelles, les organismes, les institutions et les personnes qui ont répondu aux questionnaires et ont participé ou aidé au projet.

Nous remercions aussi les travailleurs, les délégués de la direction, les délégués des travailleurs et les représentants du comité mixte de santé et de sécurité des nombreuses usines de pâtes et papiers que le comité (ou les sous-comités) ont visitées pour les discussions franches et ouvertes qui ont eu lieu et l'accueil chaleureux qu'ils nous ont donné. Nous l'avons beaucoup apprécié.

J'aimerais également exprimer ma gratitude à l'endroit des membres du comité qui ont si généreusement donné de leur temps pour formuler des recommandations et rédiger le présent rapport. Quoique nos débats aient parfois été difficiles et les programmes de réunions nous aient souvent tenu occupés en comité de 8 h à minuit, je suis convaincu que le fruit de ce travail sera d'une grande valeur pour favoriser la santé et la sécurité des travailleurs dans le secteur des pâtes et papiers. Je sais que le dynamisme et la détermination démontrés par les membres du comité ont résulté de la conviction qu'en travaillant ensemble pour établir un terrain d'entente commun (c'est-à-dire pour parvenir à un consensus), nous pouvons améliorer la santé et la sécurité des travailleurs dans cet important secteur d'activité.

Pour terminer, je tiens à souligner les efforts appréciables, ainsi que les connaissances techniques et le soutien discret relatifs à la tâche accompli par le comité, des personnes ressources et conseillers du ministère du Travail qui ont rendu possible ce travail, soit Brock Thomson, administrateur, Nord de l'Ontario; Tim Merla, ingénieur régional, Sudbury; Irvin Bauch, chef de service régional, Thunder Bay; et Dan Sweezey, Services consultatifs, Sudbury. Le secrétaire exécutif, Ed Gulbinas, a effectué un travail admirable en ce qui a trait à la collecte d'information étudiée par le comité. M. Gulbinas s'est également chargé de synthétiser les renseignements analysés afin qu'un rapport concis soit produit.

Le président,

Vic Pakalnis, ing.

ACTIVITÉS DU COMITÉ

Le 30 mai 1989, le ministre du Travail a nommé le comité tripartite du secteur des pâtes et papiers, conformément à l'article 11 de la Loi sur la santé et de la sécurité au travail qui accorde au ministre le pouvoir d'instituer un organe consultatif pour faire enquête sur des questions particulières. Le mandat du comité était de mettre en évidence les besoins de santé et de sécurité dans le secteur des pâtes et papiers et de les régler.

Les sous-comités suivants ont été fondés lors de la première réunion du comité qui a eu lieu le 8 juin 1989.

Premier sous-comité - Comité mixte de santé et de sécurité

Nick Chasowy (travailleurs)
Bruce Hansen (direction)
Dan Sweezey (MDT)

Deuxième sous-comité - Formation

Bob Lavallée (travailleurs)
Bob Martin (direction)
Brock Thomson (MDT)

Troisième sous-comité - Procédures d'entretien et d'exploitation

Jim Goodison (travailleurs)
Dave Burrows (direction)
Tim Merla (MDT)

Quatrième sous-comité - Statistiques sur les accidents

André Foucault (travailleurs)
Doug McMullan (direction)
Irvin Bauch (MDT)

Le comité s'est aussi réuni les 8 et 9 août, du 6 au 8 septembre, du 25 au 26 octobre et du 28 au 30 novembre. Outre ces réunions, chaque sous-comité s'est réuni selon son propre calendrier de travail. Les sous-comités ont déposé des rapports provisoires à chacune des réunions du comité principal.

Les membres ont été encouragés à mener leurs propres enquêtes ou à faire leurs propres recherches et à obtenir des conseils auprès des parties en cause selon les besoins.

Des visites d'usine ont eu lieu dans différentes usines de pâtes et papiers afin de dresser un panorama représentatif sur la santé et la sécurité dans le secteur des

pâtes et papiers. Les membres du comité en ont profité pour rencontrer les membres du comité mixte de santé et de sécurité (CMSS) pour obtenir les réactions des employés de l'usine.

Un plan de travail qui comprenait l'élaboration et la distribution d'un questionnaire dans les différents lieux de travail a été achevé et étudié par le comité.

Les questionnaires et toute la correspondance faite par ailleurs ont été envoyés au directeur de l'usine ainsi qu'au président représentant les travailleurs et la direction au sein du comité mixte de santé et de sécurité dans des enveloppes distinctes. On demandait seulement que la personne qui réponde au questionnaire connaisse l'exploitation.

Les réponses demandaient la signature des coprésidents ou d'un délégué de la direction ou des travailleurs de l'usine, et qu'il soit indiqué que l'on avait pris connaissance de façon conjointe et que l'on s'était entendu sur les réponses des questionnaires. En outre, le comité a convenu que, bien qu'un seul questionnaire ait été présenté à chaque compagnie, tout désaccord entre les délégués de la direction et des travailleurs devait être consigné dans la réponse. La lettre de suivi du président, qui encourageait les compagnies à faire parvenir leurs réponses au comité, insistait bien sur ce point.

Chaque sous-comité a visité certains installations pour obtenir des renseignements supplémentaires à la suite d'une étude de l'information fournie grâce à leur questionnaire. Des clarifications concernant les réponses ont été aussi demandées par téléphone.

Les sous-comités ont reçu de nombreuses réponses. L'annexe 2 renferme la liste de ceux qui ont répondu. Ces renseignements ont été utilisés pour aider le comité à élaborer le rapport définitif, y compris les recommandations au ministre du Travail.

Le rapport suivant constitue les travaux et les conclusions du comité tripartite des pâtes et papiers. Il a été élaboré selon un consensus, et il est donc présenté avec le consentement unanime de ses membres.

Le présent rapport et les recommandations ont été élaborés en vertu du mandat prévu par la Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1980, chapitre 321. Des recommandations et la discussion qui suivent dans le présent rapport ne sauraient être interprétées comme un appui ou une critique en ce qui concerne les différents aspects de la législation proposée par le projet de loi 208.

SECTION 2

INTRODUCTION 12

SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS EN ONTARIO - PRÉSENTATION 14

STATISTIQUES SUR LES ACCIDENTS 15

INTRODUCTION

En réponse à un nombre d'accidents anormalement élevé dans le secteur des pâtes et papiers (c.-à-d. 4 avant la nomination du présent comité), un comité tripartite a été nommé pour mettre en évidence les besoins du secteur et faire des recommandations sur l'amélioration de la santé et de la sécurité dans ce secteur.

Des groupes représentant la direction et les travailleurs, ainsi que le ministère du Travail, s'inquiètent des récents décès qui représentent une aggravation dans les tendances d'accidents et de décès. Quelle est la cause de ces décès?

Les décès intervenus en 1989, avant la nomination du présent comité tripartite, sont notamment :

- Le 21 avril 1989 : M. Denis Ladouceur de McMillan Bloedel Ltée, à Sturgeon Falls, a subi des blessures mortelles en essayant de réparer une courroie de compression qui était bloquée.

- Le 21 avril 1989 : M. Réal Boudreau de Domtar Inc., à Red Rock, est décédé des suites de brûlures.

- Le 1er mai 1989 : M. Larry Neufeld de Canadian Pacific Forest Products, à Dryden, a été écrasé lorsqu'un chariot élévateur s'est renversé.

- Le 10 mai 1989 : M. Guy Deschaines de Malette Kraft Mill, à Smooth Rock Falls, a été écrasé par un cylindre hydraulique d'un camion de décharge.

Le 30 mai 1989, le ministre du Travail a constitué le comité tripartite des pâtes et papiers conformément à l'article 11 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Le mandat du comité consistait à mettre en évidence les besoins de santé et de sécurité dans le secteur des pâtes et papiers et à les régler, ainsi qu'à faire des recommandations au ministre avant décembre 1989.

Le comité était constitué de quatre représentants de la direction et de quatre représentants des travailleurs dans le secteur des pâtes et papiers, sous la présidence du directeur de la Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie du ministère du Travail de l'Ontario. Des sous-comités ont été fondés pour se concentrer sur des problèmes particuliers à ce secteur et les régler, notamment la formation, les procédures d'entretien et d'exploitation, le rôle et les responsabilités des comités mixtes de santé et de sécurité et les méthodes de rapport et de collecte des données sur les accidents et les blessures. Les sous-comités ont travaillé en étroite collaboration avec les compagnies membres du secteur pour recueillir l'information.

Deux autres décès ont eu lieu dans ce secteur en 1989 :

° Le 9 juin 1989, M. Paul Deschenes de Levesque Plywood Ltd., à Hearst, est décédé des suites de blessures qu'il aurait vraisemblablement reçues dans une chute.

° Le 3 août 1989, M. Tom Moyle de E.B. Eddy Forest Products, division Woodroom, à Espanola, est décédé lorsqu'un monte-charge manuel incontrôlé qui dévalait un talus, l'a projeté en dehors de la machine et l'a écrasé.

Ces décès ont été acceptés par la Commission des accidents du travail comme des accidents dans le groupe de taux 023 défini comme celui des usines de pâtes et papiers, des usines de papier, des usines de pâtes, des usines de papier gaufré ou de boîtes ou de caisses de fibre de bois et des usines de panneaux en fibre de bois. Il devrait être précisé que d'autres décès ont eu lieu dans des secteurs connexes. Certains de ces groupes de taux ou secteurs sont les suivants : groupe de taux 001 pour les travaux forestiers, l'exploitation forestière, l'écorçage, la conduite sur les rivières, le halage de billes de bois, etc.; le groupe de taux 008 pour les usines de lattes, scieries et usines de bardeaux, etc.; le groupe de taux 012 pour la fabrication de bois de placage, d'article de placage et de contre-plaqué; le groupe de taux 405 pour les opérations de conservation du bois, etc.

Le comité a réglé des questions prévues dans son mandat (voir la section 1 du présent rapport). Les recommandations sont regroupées par sous-comités.

LE SECTEUR DES PÂTES ET PAPIERS EN ONTARIO - PRÉSENTATION

Impact économique sur l'Ontario

De nombreuses communautés du nord de l'Ontario comme Iroquois Falls, Kapuskasing et Dryden dépendent des usines de pâtes et papiers pour leur viabilité économique. Des communautés plus grandes comme Thunder Bay considèrent encore les usines de pâtes et papiers comme des éléments importants pour leur économie et pour l'emploi (source : Anderson et Bonsor, «The Ontario Pulp and Paper Industry : A Regional Profitability Analysis», Conseil économique de l'Ontario, 1985).

La valeur totale des pâtes et papiers produits en Ontario en 1986 se chiffrait à 3 670 000 000 de dollars, ce qui représente environ 2,7 % de toute la fabrication. Plus de la moitié des produits dans ce secteur sont exportés. En 1985, 2 100 000 000 de dollars de produits et de marchandises ont été exportés.

Environ 2 % des matières premières et des fournitures totales consommées dans les industries de fabrication en Ontario vont à ce secteur, ce qui représente environ 1 640 000 de dollars.

Les usines de papier utilisent environ 12 % de tout le carburant et l'électricité consommés en Ontario. Le coût total des carburants et de l'électricité se chiffrait à environ 352 000 000 de dollars en 1986.

En 1986, la contribution directe du secteur des pâtes et papiers au produit national brut de l'Ontario (PNB) c'est-à-dire en valeur ajoutée) était de 1 700 000 000 de dollars, ce qui représente environ 3,1 % du total du secteur de la fabrication.

(Sources statistiques : Statistique Canada, Statistiques canadiennes de foresterie, article 25-202, annualisées, Industries manufacturières du Canada, article 31-203, annualisées.)

Emploi

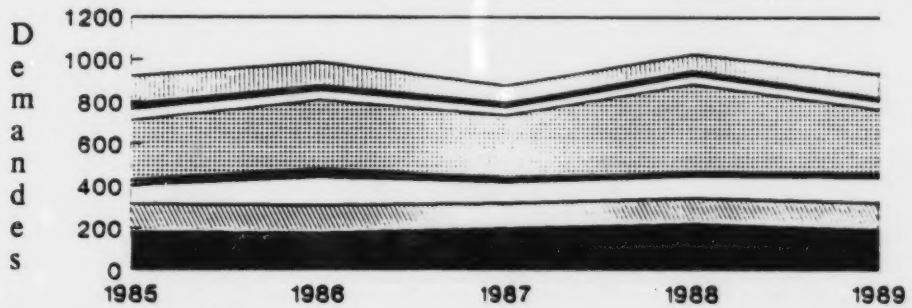
La classification normalisée industrielle 271 pour 1986 rapporte qu'il existe 35 établissements de pâtes et papiers en Ontario avec environ 20 000 employés, soit 2,2 % de l'emploi dans le secteur de la fabrication et, sur ce total, 15 300 employés sont des travailleurs de production.

L'emploi dans le secteur des pâtes et papiers a diminué de façon constante au cours des années 1980, alors que le nombre d'établissements est resté relativement constant. L'emploi a diminué de 16,5 % entre 1980 et 1986.

STATISTIQUES D'ACCIDENTS

La Commission des accidents du travail a fourni des données fondées sur l'année au cours de laquelle le premier paiement a été reçu. Voir les pages suivantes pour le secteur des pâtes et papiers (c.-à-d. le groupe de taux 023).

BLESSURES PAR TYPE DE TRAVAIL



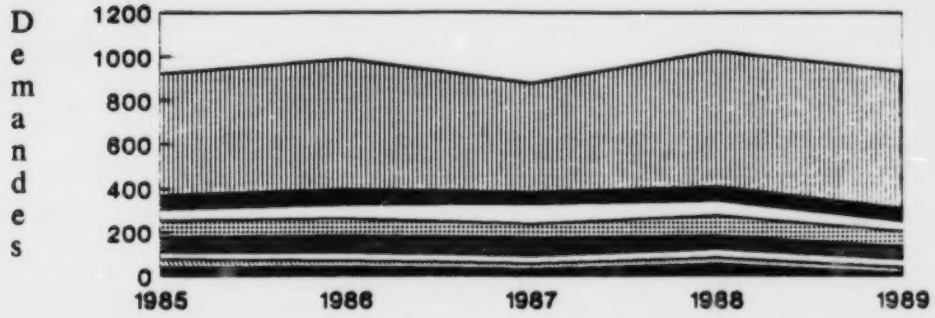
ANNÉE

l'année 1989 est préliminaire

OCCUPATION

Manoeuvre
Papier
Machine
Finition
Autre
Véhicule
Plombier
Assemblage

BLESSURES PAR SOURCE



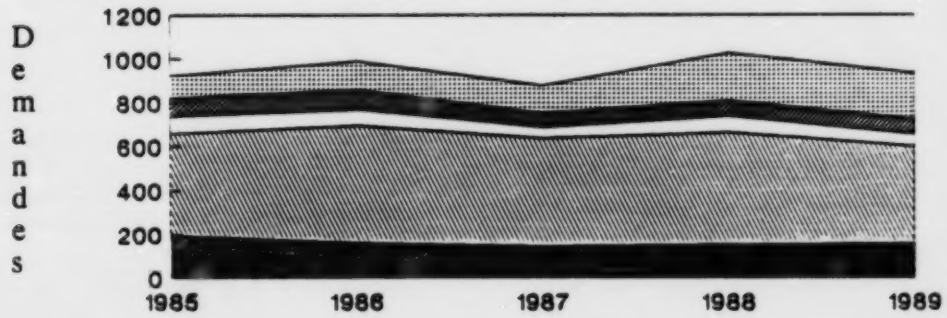
ANNÉE

l'année 1989 est préliminaire

BLESSURES PAR SOURCE

Marche
Machines
Glissade
Véhicules
Boîtes
Plancher
Papier
Autre

BLESSURES PAR TYPE



ANNÉE

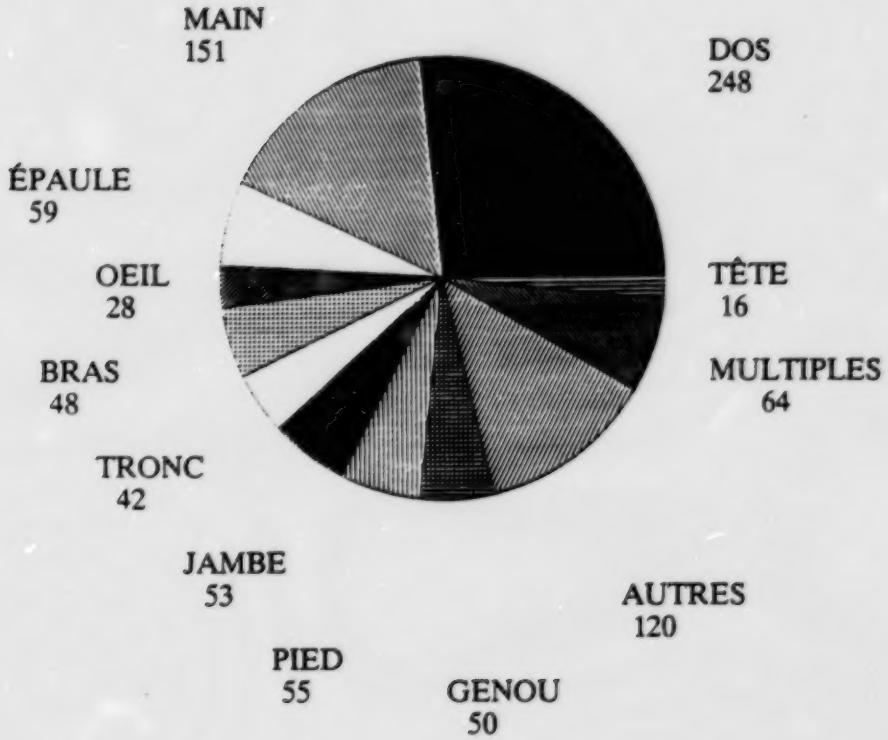
l'année 1989 est préliminaire

Type de blessures

Contusions
Coupures
Foulures
Autres
Fractures

BLESSURES SELON LES PARTIES DU CORPS

Données préliminaires de 1989



SECTION 3

FORMATION	19
COMITÉS MIXTES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ (CMSS)	23
PROCÉDURES D'ENTRETIEN ET D'EXPLOITATION DU MATÉRIEL	26
MATÉRIEL DE PROTECTION PERSONNELLE	34
EFFORTS RÉUSSIS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	35
LISTE DE CONTRÔLE DE RÉUSSITE	36
PROGRAMMES D'INCITATION À LA SÉCURITÉ	37
TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRES	37
TRAVAIL MODIFIÉ	38
ORGANISMES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	41
BASE DE DONNÉES D'INFORMATIONS SUR LES ACCIDENTS ET LES INCIDENTS	45
RECONNAISSANCE PUBLIQUE DES DÉCÈS	48
ACTIVITÉS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL	49

FORMATION

Introduction

M. Henk Demeris et M. Abate Abate du ministère de la Formation professionnelle s'est adressé au comité en ce concerne les programmes de formation d'apprenti en modules. Ce ministère élabore des programmes et des normes de formation en collaboration avec les travailleurs et le patronat.

Une étude des facteurs ayant une incidence sur la santé et la sécurité a été faite à l'Université Laval au Québec; elle a révélé que la formation est le deuxième facteur le plus important dans la prévention des accidents (le facteur déclaré comme le plus important serait le type d'organisation de gestion et l'engagement en matière de sécurité). La Commission Burkett fait remarquer dans son rapport que la formation modulaire dans le secteur des mines a contribué à une diminution de 20 % du taux des accidents tout en montrant de façon concurrente des augmentations de productivité.

Le sous-comité de formation a fait valoir qu'un très ferme engagement de la direction est une condition indispensable pour obtenir la meilleure formation possible pour l'ensemble des travailleurs. L'appui et la participation actives de la direction, combinés avec une déclaration claire de politique, constituent les éléments essentiels à un bon programme de formation en santé et sécurité. Cette déclaration de politique (qui devrait être élaborée et émise de façon conjointe lorsqu'il existe un syndicat) peut être intégrée dans l'engagement global en matière de santé et de sécurité au lieu de travail, et doit figurer dans le projet commercial d'exploitation.

Les recommandations du sous-comité sont les suivantes :

RECOMMANDATION N° 1 - Déclaration de politique de la direction

Que la direction démontre, par des déclarations et des mesures clairement définies, son engagement à fournir la meilleure formation possible en santé et sécurité.

RECOMMANDATION N° 2 - Participation du comité mixte de santé et de sécurité au travail (CMSS)

Que le CMSS (c.-à-d. le comité visé à l'article 8 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail) oeuvre pour :

a) l'élaboration de programmes de formation en santé et sécurité;

b) leur révision périodique; et

c) la mise en oeuvre de ces programmes.

RECOMMANDATION N° 3 - Programmes conjoints

Que les programmes de formation soit préparés de façon conjointe par la direction et les travailleurs, lorsqu'ils sont applicables, pour garantir qu'à la fois les superviseurs et les travailleurs reçoivent la même formation.

RECOMMANDATION N° 4 - Formation concernant la Loi

Qu'une formation concernant la Loi sur la santé et la sécurité au travail et ses règlements soit donnée à tous les employés pour assurer une bonne compréhension des droits et responsabilités de l'employeur, des superviseurs et des travailleurs dans un même lieu de travail.

RECOMMANDATION N° 5 - Intégration de la santé et de la sécurité au travail dans tous les programmes de formation

Que tous les programmes de formation traitent de la santé et de la sécurité au travail à titre essentiel.

RECOMMANDATION N° 6 - Sélection des agents de formation

a) Pour la formation en santé et en sécurité du travail, les agents de formation devraient être sélectionnés parmi les superviseurs et les travailleurs. La sélection des agents de formation devrait être faite par les travailleurs visés par la formation et là où un (ou des) syndicat(s) représente(nt) ces travailleurs. La méthode de sélection des agents de formation devrait être décidée d'un commun accord par la direction et les travailleurs.

b) Que les agents de formation sélectionnés parmi les superviseurs et les travailleurs aient la meilleure formation possible pour exercer ses fonctions. Le cas échéant, la formation devrait être menée de façon conjointe pour ceux qui vont former les superviseurs et les travailleurs.

RECOMMANDATION N° 7 - Financement de la formation

Que l'attribution du financement nécessaire et l'engagement envers la formation fassent partie intégrante de la planification du projet commercial d'exploitation.

RECOMMANDATION N° 8 - Évaluation de la formation

Que toute la formation soit évaluée pour déterminer si sa qualité est la meilleure possible ainsi que les besoins de cours de recyclage.

ANALYSE DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les exploitations où l'on fait appel à des analyses de sécurité au travail pour améliorer la qualité de la formation tendent à mieux réussir.

RECOMMANDATION N° 9 - Analyse de la sécurité au travail

Qu'une analyse de la sécurité au travail soit faite afin de permettre l'élaboration du meilleur programme de formation possible pour l'ensemble des fonctions de travail.

FORMATION FONDÉE SUR LES BESOINS IDENTIFIÉS ET LA FORMATION ANTÉRIEURE

Le sous-comité a conclu qu'au sein d'une compagnie particulière, certains services pouvaient recevoir une excellente formation tandis que d'autres n'en recevaient que très peu ou aucune. Cette recommandation vise à garantir que la formation appropriée soit donnée à l'ensemble des services.

RECOMMANDATION N° 10 - Formation fondée sur les besoins identifiés et la formation antérieure

Que les besoins de formation soient définis pour tous les services. Des dossiers de formation devraient être tenus pour chaque travailleur.

RECOMMANDATION N° 11 - Formation sur le tas

Que la formation sur le tas soit donnée aux travailleurs par un personnel compétent pour que les travailleurs soient bien informés de tous les risques liés à l'exécution du travail dans les lieux de travail.

RECOMMANDATION N° 12 - Formation

a) Les deux groupes s'entendent pour dire que ce secteur d'activités, les entreprises qui le constituent et chacun des employés ont besoin des meilleurs programmes possibles de formation en santé et sécurité au travail et des meilleurs instruments de diffusion de ces programmes et qu'ils les méritent.

b) L'élaboration des programmes et les moyens de leur mise en oeuvre doivent être centrés sur l'amélioration de la formation en santé et sécurité au travail pour les membres du comité mixte de santé et sécurité au travail et pour tous les travailleurs. Les deux parties en cause doivent faire preuve d'impartialité dans ces programmes.

c) **Dans un esprit de collaboration, un Conseil consultatif mixte sera constitué pour déterminer les composantes du programme (c.-à-d. les modules), le contenu des modules et les mécanismes pour donner cette formation. Ce Conseil sera constitué dans une proportion égale de travailleurs et de cadres et sera formé en vertu d'un nouveau mandat du ministère du Travail selon lequel chaque partie choisira ses candidats respectifs. Les décisions du Conseil seront adoptées par consensus. Comme première tâche, le Conseil devra entreprendre un curriculum pour la formation du comité mixte de formation en santé et sécurité. Ce programme sera achevé au plus tard le 1er septembre 1990. Au gré du ministre, le Conseil consultatif mixte sera convoqué pour étudier les problèmes éventuels comme l'ont suggéré chacune des parties. L'existence de ce conseil pourra être révisée à la lumière de tout changement législatif.**

d) **Le Conseil, avec un soutien externe approprié, fixera le contenu du programme et demandera des propositions pour l'élaboration et la présentation du module. Il s'agira d'un concours ouvert auquel le Centre des travailleurs sera le principal candidat avec l'association sectorielle de sécurité et d'autres organismes tiers.**

e) **Le Conseil consultatif mixte déterminera les meilleurs modules de formation et appuiera leur mise en oeuvre à titre de norme dans le secteur.**

f) **Les activités du Conseil consultatif mixte (par ex., les réunions, les locaux, les personnes ressources, les frais connexes etc.) seront financés par le ministère du Travail.**

COMITÉ MIXTE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ (CMSS)

Introduction

Que le comité mixte de santé et de sécurité fonctionne selon les modalités envisagées par la législation, ou non, cela dépend de l'enthousiasme et de la sincérité de la direction pour accomplir cet objectif. Le CMSS constitue un outil efficace pour améliorer la santé et la sécurité. Cependant, le comité peut seulement recommander des améliorations du point de vue de la santé et de la sécurité. Un bon système de responsabilités internes est nécessaire pour assurer que les recommandations soient mises en oeuvre selon le cas.

Le fait que certains membres des CMSS détiennent des postes dans les syndicats ou à la direction n'a pas été jugé comme un facteur négatif pour le fonctionnement du CMSS, comme on l'avait suggéré précédemment. Une personne peut très bien avoir deux types de responsabilités. Il est beaucoup plus important de veiller à ce que la personne choisie pour siéger au CMSS soit la plus compétente pour cette fonction que de connaître son affiliation. Les représentants des travailleurs et de la direction ont été jugés suffisamment mûrs pour oeuvrer dans le cadre du mandat du CMSS.

Le personnel de la section consultative du ministère du Travail utilise un document appelé «Lignes de conduite sur la structure du comité mixte de santé et de sécurité d'après l'accord entre l'employeur et l'organisation des travailleurs» pour l'aider à mettre sur pied des comités mixtes de santé et de sécurité qui soient efficaces. Ce document (voir annexe 4) constitue un «accord à l'amiable» c'est-à-dire qu'il n'est pas légalement obligatoire, mais fournit des lignes de conduite à l'intention des CMSS.

RECOMMANDATION N° 13 - Lignes directrices pour les CMSS

Que les CMSS établissent une politique conjointe qui comprendra éventuellement des politiques de santé et de sécurité au travail des compagnies, à partir desquelles seront émises les lignes directrices sur le fonctionnement des CMSS.

RECOMMANDATION N° 14 - Formation du CMSS

Que les représentants du Conseil consultatif mixte des travailleurs et de la direction élaborent un programme de formation du CMSS dans le secteur des pâtes et papiers afin que ces comités aient tous la même formation. Cette formation devrait aussi être donnée par les deux parties.

RECOMMANDATION N° 15 - Fréquence des réunions des CMSS

Que les CMSS se réunissent une fois par mois au lieu de travail. Le CMSS peut se réunir plus souvent dans un même mois civil si un membre du CMSS le demande et si les coprésidents y consentent.

RECOMMANDATION N° 16 - Délégués syndicaux - Compétence

a) Le CMSS comprend au moins quatre (4) personnes dont la moitié au moins doivent être des travailleurs qui n'exercent pas de fonctions administratives, pour être sélectionnés par les travailleurs qu'ils vont représenter ou, là où il y a un ou plusieurs syndicats en cause, par au moins une (1) personne de chaque section pour représenter les travailleurs. Les délégués exerçant les fonctions administratives ne doivent à aucun moment constituer plus de la moitié des membres pendant une réunion du CMSS.

b) Que la compétence du syndicat soit reconnue lorsque les membres du CMSS sont nommés et que le syndicat ayant la compétence contractuelle dans un lieu de travail soit tenu de participer au CMSS.

RECOMMANDATION N° 17 - Suppléants

Que toutes les parties nomment des suppléants pour remplacer les membres réguliers du CMSS, lorsque ces membres sont incapables de remplir les fonctions prévues.

RECOMMANDATION N° 18 - Procès-verbal

Que le procès-verbal des réunions des CMSS soit révisé, signé par les coprésidents, et distribué à tous les membres des CMSS dans un délai de sept (7) jours ouvrables après la date de la réunion.

RECOMMANDATION N° 19 - Affichage du procès-verbal

Que le procès-verbal de la réunion du CMSS soit affiché par l'employeur à des endroits où tous les travailleurs de l'établissement puissent les voir.

RECOMMANDATION N° 20 - Réponse de la direction aux recommandations du CMSS

Que la haute direction réponde aux recommandations du CMSS avant la prochaine réunion. Si une recommandation est rejetée, les raisons devront en être exposées dans une réponse écrite.

RECOMMANDATION N° 21 - Enquête sur les incidents

Que les membres du CMSS enquêtent sur tous les incidents pouvant occasionner des blessures graves, selon la définition du CMSS.

RECOMMANDATION N° - Formation des travailleurs

Que le CMSS examine toutes les exigences de formation en ce qui concerne la santé et la sécurité, et fasse des recommandations à la haute direction sur les programmes de formation.

RECOMMANDATION N° 23 - Accès aux membres du CMSS pour les travailleurs

Tous les CMSS révisent leurs politiques pour que les travailleurs aient plus facilement accès aux membres du comité pendant les heures ouvrables.

RECOMMANDATION N° 24 - Perte de salaires et représailles

Qu'en aucune façon, un travailleur ne soit pénalisé, y compris sur le plan monétaire, pour avoir participé à un refus de travail ou avoir été touché de ce fait jusqu'à ce que ce refus soit réglé en vertu de l'article 23 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

RECOMMANDATION N° 25 - Système de responsabilité interne

Que le CMSS étudie le système de responsabilités interne dans le lieu de travail pour que les préoccupations des personnes et des groupes soient traitées le plus vite possible.

PROCÉDURE D'ENTRETIEN ET DE FONCTIONNEMENT DU MATÉRIEL

Introduction

En cas d'accident ou d'incident, il est essentiel de mener une enquête approfondie pour déterminer si des mesures correctives peuvent être prises afin d'empêcher que cela ne se reproduise. Les travailleurs ainsi visés devraient participer à l'enquête et être tenus au courant des circonstances et connaître les mesures préventives qui doivent être prises.

L'enquête a montré qu'un tiers des répondants n'avaient pas affiché de rapports d'enquête écrits pour les accidents et les incidents et que 15 % ne faisaient pas intervenir les travailleurs de l'entretien ou de l'exploitation dans leurs enquêtes.

On a aussi trouvé que 50 % seulement des usines avaient des réunions régulièrement programmées sur la sécurité au moins une fois par mois, 25 % avaient quatre réunions ou moins par an et que, dans certains cas, il n'y avait aucune réunion du tout.

Une réunion de sécurité régulièrement prévue au calendrier est une occasion pour les travailleurs de discuter de leurs préoccupations en matière de sécurité et, à ce moment-là, tous les travailleurs peuvent aussi recevoir des directives sur les questions importantes de sécurité; les problèmes critiques peuvent être analysés et l'on peut discuter des incidents à la fois dans l'usine et dans l'ensemble des secteurs.

RECOMMANDATION N° 26 a) - Réunions sur la sécurité

Que chaque employé participe à au moins une réunion sur la sécurité au cours de chaque trimestre et, de préférence, une fois par mois. Ces réunions devront avoir lieu pendant les heures ouvrables régulières à moins que les parties n'en conviennent autrement dans certains lieux de travail. L'assistance à ces réunions devrait être obligatoire sauf en cas de congé, de maladie ou seulement pour des raisons de cet ordre.

- **La réunion régulière devrait porter sur des thèmes liés à la sécurité comme les issues de secours et les risques habituellement encourus ou sur de nouveaux renseignements concernant la sécurité dans les lieux de travail.**

- **Les présences des employés et les sujets abordés devraient être consignés par écrit et versés au dossier.**

- **Le superviseur principal (surintendant ou à un niveau plus élevé) devrait**

assister à un minimum de 3 réunions sur la sécurité planifiées au cours de l'année.

RECOMMANDATION N° 26 b) - Examen de la sécurité et directives

Qu'en plus des réunions régulières, les superviseurs entrent en relation avec chaque employé de façon régulière pendant les heures de travail. Ces rencontres planifiées doivent être consignées par écrit.

RECOMMANDATION N° 26 c) - Communication des conclusions des enquêtes sur les accidents

Qu'en plus des enquêtes sur les accidents entreprises par le comité mixte de santé et sécurité, tous les incidents, y compris les risques d'accidents ainsi que tous les accidents qui ont entraîné des blessures ou des dommages au matériel, fassent l'objet d'une enquête de la part de la direction et des travailleurs de l'entretien et de l'exploitation visés dans le secteur de travail.

-- **Les conclusions de ces enquêtes mixtes doivent être consignées par écrit, remises au CMSS et affichées dans un lieu visible pour tous les travailleurs. Elles doivent aussi être discutées dans les réunions planifiées sur la sécurité.**

Plan de mesures d'urgence

Les usines de pâtes et papiers sont souvent situées dans des zones éloignées et sont pour la plupart toujours à côté de villes ou de zones très peuplées. Il existe une possibilité qu'un accident ou un cas d'urgence à grande échelle touche la communauté ainsi que l'usine, comme les cas d'incendie, d'explosion ou de déversement chimique. Il est essentiel qu'à la fois le personnel de l'usine et la communauté soient prêts à réagir dans ce type d'urgence.

Le questionnaire a révélé que seulement 50 % des usines faisaient une sorte d'exercice d'urgence, tandis que 25 % seulement avaient un plan de secours d'urgence mis sur pied.

Tandis que tous les répondants donnaient de la formation en premiers soins de base à tous les superviseurs et à la plupart des travailleurs, seulement un tiers donnaient une formation de secourisme avancé à leur personnel.

RECOMMANDATION N° 27 - Plan d'urgence

Qu'un plan de mesures d'urgence écrit soit élaboré et mis en oeuvre sur les lieux de travail. Les ressources communautaires (p. ex., la police, les pompiers et les hôpitaux) doivent être consultées et utilisées selon les besoins du plan.

- **Le plan de mesures d'urgence doit faire l'objet de révisions régulières avec tous les employés et les systèmes d'urgence doivent être mis à l'essai tous les ans.**

- **Les superviseurs et les travailleurs devraient recevoir une formation en premiers soins de base. En outre, le personnel désigné devrait recevoir des cours de secourisme avancé portant sur des techniques comme la RCR ou autre technique particulière à l'usine.**

Procédures de règlement des questions de santé et de sécurité

Afin d'éliminer les conditions d'insécurité dans le lieu de travail, il faut tout d'abord identifier et rapporter les problèmes au palier de gestion approprié. Il faut ensuite leur donner une très haute priorité et affecter des crédits adéquats et la main-d'oeuvre nécessaire pour les corriger avant que des accidents ne se produisent.

Vingt pour cent des personnes interrogées n'avaient aucun moyen officiel, si ce n'est le CMSS, pour recevoir les plaintes des travailleurs en matière de sécurité et assurer un suivi à cet égard. Douze pour cent ne donnaient pas aux travaux de sécurité la plus haute priorité, 20 % n'affectaient pas la main-d'oeuvre suffisante pour terminer les travaux de sécurité et 4 % ne fournissaient pas les fonds nécessaires. Bien que ces pourcentages soient faibles que le comité reconnaisse la nécessité de produire à des coûts concurrentiels, ils devraient normalement être inexistant.

Il a aussi été établi qu'en cas de fermeture importante d'un travail ou de l'entretien, 18 % des usines n'effectuent aucune planification ou révision des travaux à effectuer avec la main-d'oeuvre en cause.

RECOMMANDATION N° 28 - Procédures de règlement des préoccupations sur la santé et la sécurité

En plus de l'article 17 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, des moyens officiels (p. ex., un rapport sur les risques) grâce auxquels les problèmes des travailleurs en ce qui concerne la sécurité peuvent être diffusés et suivis par les superviseurs qui devraient être mis en oeuvre dans l'usine. Tous les employés doivent être au courant de ce processus qui devrait être utilisé pour régler les problèmes éventuels de sécurité avant si possible que le CMSS ne soit mis au

courant.

- **Tout travail ayant une incidence de sécurité devrait être immédiatement porté à l'attention de la direction. Il devrait être prioritaire et avoir suffisamment de main-d'oeuvre et de crédits disponibles pour que les tâches s'effectuent rapidement.**

- **Les travaux importants ou le manque de main-d'oeuvre devraient être planifiés dans les moindres détails et les règles de sécurité du travail devraient être étudiées avec tous les employés affectés avant de commencer le travail.**

Les procédures de travail écrites et les analyses de sécurité du travail

Pour que les travailleurs exécutent leurs tâches de façon correcte et en sécurité, des procédures de fonctionnement écrites et des directives sur la sécurité doivent leur être offertes. D'après l'enquête, il ressort que les procédures de travail écrites ou les analyses de tâches n'existaient pas dans 40 % des cas des travailleurs d'entretien et 18 % des opérateurs. De même, les procédures d'entée dans les espaces fermés et dans les réservoirs n'existaient pas dans un certain nombre de cas, et les listes de contrôle de l'entrée n'étaient pas utilisées dans plus d'un quart des usines.

Pour que l'entrée dans un espace confiné soit sûre, les exigences minimales de la réglementation des établissements industriels, ainsi que les exigences locales et supplémentaires, doivent être satisfaites.

Il a été remarqué que tous les répondants avaient indiqué avoir une procédure de fermeture ou de mise hors service. Bien que cela soit encourageant, des blessures graves continuent de se produire à cause du défaut de mise hors service du matériel, ce qui fait ressortir le fait que des procédures écrites ne sont pas efficaces sans qu'il y ait de formation et de révision périodique.

RECOMMANDATION N° 29 - Procédures écrites et analyses de niveaux de sécurité de l'emploi

Que les procédures écrites d'emploi et des analyses de la sécurité de l'emploi soit mises par écrit et disponibles pour toutes les fonctions assumées par des travailleurs de l'entretien et de l'exploitation.

- **Des règles de sécurité écrites devraient être mises à la disposition de tous de façon rapide pour les tâches critiques qui demandent des matériaux ou du matériel à risque, et elles devraient être régulièrement révisées avec les travailleurs.**

- **Les règles d'entrée dans les espaces confinés ou dans les réservoirs devraient être faites par écrit. Une feuille de contrôle devr[illegible]être utilisée avant l'entrée et être signée par les parties responsables.**

- **Les modes de fonctionnement devraient être mis par écrit pour tous les nouveaux appareils installés. Les opérateurs devraient avoir une formation complète et être familiarisés avec les particularités de la sécurité et le mode de fonctionnement avant d'utiliser du nouveau matériel.**

- **Les règles de sécurité et de travail devraient être révisées avec les préposés à l'entretien avant qu'ils n'entretiennent ou ne réparent le nouveau matériel.**

Inspection du matériel

Le mauvais fonctionnement ou le mauvais état du matériel, à la fois fixe et mobile, est une cause commune de blessures au travail. Ce matériel est en général utilisé de façon continuelle par un certain nombre d'opérateurs différents. Chaque opérateur doit prendre la responsabilité du matériel qu'il doit faire fonctionner et veiller à ce qu'il soit en bon état avant de l'utiliser ou avant de permettre à qui que ce soit de l'utiliser.

D'après les réponses reçues, il a été établi qu'une majorité effectue une inspection de son matériel de façon régulière, bien que 45 % n'utilisent pas de liste de contrôle pour l'équipement fixe et 17 % n'utilisent pas de liste de contrôle pour l'équipement mobile.

Sans liste de contrôle, il ne peut être garanti que des inspections régulières soient faites et que soient vérifiés les éléments critiques. En outre, les inspections n'ont aucune utilité, sauf si des dispositions sont prises pour faire rapport des défauts et les faire corriger.

RECOMMANDATION N° 30 - Inspection du matériel

Que les opérateurs de matériel inspectent visuellement leur matériel tous les jours. On peut se servir d'une feuille de contrôle si elle permet d'assurer que les inspections sont bien faites. Un système par lequel l'opérateur peut rapporter les défaillances qu'il a trouvées pendant l'inspection et les faire corriger, devrait être mis en place.

- **Le matériel fixe (en particulier le digesteur, les machines à papier, les presses) et le matériel mobile devraient être vérifiés par l'opérateur avant l'utilisation par le prochain quart. Une feuille de contrôle devrait être utilisée pour cette vérification. Une vérification régulière du matériel mobile devrait aussi faite, tout comme les réparations et entretiens nécessaires. Des dossiers de ces inspections et de ces opérations devraient être tenus.**

Exigences spéciales du matériel

La nature du secteur des pâtes et papiers est telle que, dans certains domaines et pour certains matériels, il existe des dangers inhérents ainsi que des substances qui, à cause de leurs propriétés physiques ou chimiques, sont dangereuses à l'entreposage ou à la manipulation. Grâce au recours à du matériel ou à des procédures spécialisés, les risques associés peuvent être largement réduits ou éliminés.

Le matériel spécialisé comme les aspirateurs d'air et l'éclairage auxiliaire ainsi que les pièces de rechange disponibles tout de suite pour le matériel d'une importance critique pour la sécurité n'existaient pas dans 15 % des cas des répondants.

La moitié des personnes interrogées n'avaient pas identifié tous les tuyaux et bâtiments contenant des produits dangereux, tandis que 15 % ne donnaient pas de méthode commune ou standard d'identification du matériel par tout le personnel dans l'usine.

RECOMMANDATION N° 31 - Exigences spéciales du matériel

Que du matériel spécialisé comme l'éclairage auxiliaire, des prises de terre et des machines à air comprimé portatives soient utilisés pour les travaux dans les zones à risque.

- **Des pièces de rechange comme des ventilateurs devraient être gardées à portée de la main lorsqu'elles sont essentielles à la sécurité. Un plan d'urgence devrait être instauré en cas de panne du matériel essentiel.**

- **Tout le matériel, les contenants, les bâtiments, etc. dans le lieu de travail devraient avoir une numérotation commune ou un système d'identification qui permettrait au personnel de l'usine de les identifier rapidement.**

- **Conformément à l'article 66 des règlements sur les établissements industriels et des règlements SIMDUT, tous les tuyaux, réservoirs et contenants qui renferment des produits dangereux (chimie, pression, température) devraient être bien identifiés.**

Santé et sécurité de l'entrepreneur

S'il arrive à l'occasion que l'on confie des travaux pour compléter l'effectif à des entrepreneurs dans les usines de pâtes et papiers ou pour fournir des compétences ou des services spécialisés. Ces entrepreneurs n'ont pas d'expérience dans le secteur des pâtes et papiers et ne connaissent peut-être pas bien le lieu de travail, ce qui accroît l'éventualité de blessures. Il leur faut peut-

être une formation particulière en procédures de sécurité et une surveillance supplémentaire pour réduire ce risque. Des résultats du questionnaire indiquent que 28 % des usines ne donnent pas de formation sur la sécurité aux entrepreneurs avant qu'ils commencent les travaux, 18 % des entrepreneurs ne suivaient pas toutes les procédures de sécurité de l'usine et 15 % ne jouissaient pas de la supervision du personnel de l'usine.

RECOMMANDATION N° 32 - Santé et sécurité de l'entrepreneur

Que lorsque les services d'entrepreneurs ou d'employés occasionnels sont utilisés, ces derniers reçoivent des conseils sur la sécurité par un personnel qualifié de l'usine avant de commencer à travailler.

- **Ils devraient se conformer aux règlements et aux procédures de sécurité dans l'usine. Le personnel de l'usine devrait venir vérifier périodiquement s'ils travaillent selon les règles de la sécurité.**

Matériel de protection personnelle

Le port d'équipement personnel de protection est un moyen bien connu de réduire les blessures. D'après l'enquête, il semblerait que l'utilisation de casques, de lunettes de sécurité, de souliers de sécurité et de gants est en général bonne. En outre, tous les répondants ont dit fournir de l'équipement de protection personnel selon les besoins pour chaque travail particulier et qu'ils payaient ou subventionnaient l'équipement de protection personnelle standard que doivent porter leurs travailleurs.

On a cependant remarqué que trois usines n'imposaient pas le port de lunettes de sécurité en tout temps, tandis que la plupart d'entre elles devaient être portées dans des zones particulières seulement. Le port de souliers de sécurité était semblable à celui des lunettes et exigé dans des zones spéciales seulement. Deux usines en fait n'imposaient à leurs travailleurs de l'entretien de porter des souliers de sécurité en tout temps.

La nature du secteur des pâtes et papiers est telle que la possibilité d'une blessure à l'oeil ou au pied est toujours présente. En outre, lorsque le port du matériel de protection personnelle est seulement exigé dans des zones particulières, le personnel devient plus laxiste à propos de son utilisation, et il devient plus difficile de faire appliquer la politique de la compagnie.

RECOMMANDATION N° 33 a) - Matériel de protection personnelle

Qu'en consultation avec le CMSS, des zones de travail soient désignées en ce qui concerne la protection obligatoire des yeux, des pieds, de l'ouïe, etc. et ces exigences devraient être rigoureusement appliquées.

RECOMMANDATION N° 33 b) - Travailler seul

Que la protection personnelle des employés qui travaillent seuls soit assurée par des moyens de télécommunications (p. ex., un émetteur-récepteur, un téléphone) ou par une règle d'enregistrement. Le CMSS devrait réviser les tâches accomplies par une seule personne pour faire ses recommandations en ce qui concerne les tâches ou les zones de travail où il sera interdit de travailler seul.

Modernisation de l'équipement

De nombreuses usines de pâtes et papiers fonctionnent avec de l'équipement qui est vieux de 40 ans ou plus. Des progrès technologiques et mécaniques, ainsi que dans la conception du matériel ont été réalisés depuis ce moment-là. Il est maintenant possible d'éliminer certains risques en mettant en oeuvre ces découvertes grâce à l'ingénierie du son et à la conception.

De même, des contrôles d'instrumentation et de processus ont rapidement évolués au point que de nombreux processus peuvent maintenant être contrôlés à distance. L'utilisation de systèmes de contrôle distribués et de contrôleurs de logique programmable permet à l'opérateur de travailler dans un lieu sûr et élimine ses risques de dangers présents dans le processus.

Trois usines qui ont dépensé individuellement des millions de dollars pour la modernisation au cours des récentes années ont été contactées. Elles ont toutes enregistré des diminutions importantes du nombre des blessures (jusqu'à parfois 50 %) avec la modernisation et bien que cela puisse être attribué à de nouvelles politiques ou à de nouveaux programmes en matière de sécurité mis en oeuvre au sein de l'usine, tous les répondants estimaient que la modernisation constituait un facteur déterminant.

L'amélioration du matériel et des contrôles est coûteuse mais toutefois les avantages obtenus du fait de la réduction du nombre d'heures perdues à cause d'accidents associés à la plus grande efficacité de production en font un investissement rentable.

RECOMMANDATION N° 34 - Modernisation du matériel

Qu'une enquête soit tenue pour déterminer si la modernisation du matériel de l'usine, des procédés et des systèmes de contrôle feront du lieu de travail un endroit plus sûr. Le personnel de l'usine devrait aussi s'améliorer de façon à mieux comprendre la nouvelle technique pour que ceux qui l'utilisent puissent la faire fonctionner en toute sécurité. Il se peut que les employés actuels aussi bien que le personnel technique qui seraient engagés aient besoin d'une formation plus poussée.

MATÉRIEL DE PROTECTION PERSONNELLE

À certains moments, les contrôles d'ingénierie :

- n'existent pas ou ne peuvent pas être obtenus;
- ne sont pas raisonnables ou ne sont pas pratiques dans les circonstances;
- sont devenus inefficaces à cause d'une panne temporaire de l'équipement; ou
- sont dénués d'efficacité pour prévenir, contrôler ou limiter le danger à cause d'une urgence.

Dans ces cas-là, l'utilisation de matériel de protection personnelle est un moyen bien connu de protéger les travailleurs contre les risques qu'ils courent.

L'enquête montre que la plupart des usines demandent à certains travailleurs d'utiliser des casques, des lunettes de sécurité, des chaussures de sécurité ou des gants. Cependant, trois usines n'imposent pas le port de lunettes de sécurité en tout temps tandis que la plupart d'entre elles les imposent dans des zones particulières seulement. De la même manière, le port de chaussures de sécurité n'était exigé que dans des zones particulières seulement. En fait, deux usines ne demandaient pas aux travailleurs de l'entretien de porter des chaussures de sécurité en tout temps.

En outre, tous les répondants ont signalé que du matériel de protection personnelle était fourni selon les besoins particuliers de chaque emploi. Les employeurs le payaient ou en subventionnaient l'achat.

Des politiques de mise en oeuvre qui demandent l'utilisation du matériel de protection personnelle comme la protection des yeux et des pieds dans certaines zones seulement ont été jugées plus difficiles que la mise en oeuvre de ces politiques dans l'ensemble des lieux de travail.

EFFORTS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ RÉUSSIS

Les membres du comité ont suggéré qu'un rapport sur les efforts qui ont réussi serait utile car il permettrait aux autres personnes de mieux connaître les activités qui ont prouvé leur efficacité pour améliorer la santé et la sécurité.

Deux principes fondamentaux doivent être respectés si l'on veut viser une norme élevée de santé et de sécurité :

a) un engagement ferme tout au long de la hiérarchie; et

b) la participation des personnes.

La sécurité doit être présentée au sein d'une déclaration de politiques de la société. L'engagement en matière de santé et de sécurité doit être démontré de façon quotidienne grâce à un système étendu de sous-comités de santé et de sécurité.

Les comités mixtes de santé et de sécurité constitués en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail ne constituent qu'un élément d'un programme. Un cadre beaucoup plus vaste que celui qu'impose la législation doit être mis sur pied à la fois sur le plan de la gestion hiérarchique et chez les spécialistes pour régler les préoccupations en la matière.

Selon le lieu de travail, il peut y avoir un sous-comité pour la fonction de spécialiste en matière d'hygiène et de santé industrielle, de sécurité en dehors du travail, des règles et des procédures, de la promotion, des mesures d'urgence, etc. Ces comités pourraient faire rapport à un comité mixte de santé et de sécurité central. Des procès-verbaux de toutes les réunions de comités devraient être affichés dans le lieu de travail.

Quant à l'organisation hiérarchique, chaque service devrait être doté d'un comité de santé et de sécurité qui se réunit de façon régulière. En outre, des comités ad hoc devraient être créés pour régler certains problèmes particuliers. Normalement, les préoccupations seraient réglées avant d'être transmises par le comité mixte de santé et de sécurité central. Ceci entraînerait la participation d'un vaste pourcentage de travailleurs et augmenterait ainsi leur sensibilisation en ce qui concerne la santé et la sécurité.

LISTE DE CONTRÔLE DE LA RÉUSSITE

L'engagement de la haute direction envers la santé et la sécurité

- Déclaration des politiques de la société [ ]
- Budget de santé et de sécurité [ ]
- Discussion des résultats obtenus en matière de sécurité au conseil d'administration [ ]
- Présentation des résultats en matière de sécurité dans le rapport annuel [ ]
- Responsabilité directe en matière de santé et de sécurité du sommet à la base de la hiérarchie [ ]

Atmosphère ouverte et favorable [ ]

Bonne entente entre le syndicat et la direction en ce qui concerne la santé et la sécurité [ ]

Création de programmes de formation solides [ ]

Évaluation des risques et des besoins de formation pour une nouvelle technique avant de l'introduire dans le lieu de travail [ ]

Réaction rapide de la direction aux recommandations du comité mixte de santé et de sécurité [ ]

Mise en commun du procès-verbal du CMSS avec les travailleurs [ ]

Tous accidents ou incidents font l'objet d'enquêtes de la part des délégués, des travailleurs et de la direction [ ]

Mise en commun des statistiques sur les accidents avec les travailleurs [ ]

Enquêtes approfondies sur les plaintes de travailleurs [ ]

PROGRAMMES D'INCITATION À LA SÉCURITÉ

Des programmes d'incitation à la sécurité actuels sont essentiellement de deux types :

- ceux qui sont offerts avant le calcul des résultats de la sécurité; et
- ceux qui sont offerts après pour reconnaître les efforts méritoires en matière de sécurité.

Il existe deux points de vue en ce qui concerne l'utilisation de programmes d'incitation à la sécurité avant l'obtention des résultats, à savoir :

1) Les incitations à la sécurité constituent des mesures de dissuasion contre le rapport des accidents, ce qui est imputable avant tout à la pression du groupe qui veut éviter de perdre les primes, lesquelles pourront avoir une valeur monétaire substantielle.

2) Les incitations sont utiles pour promouvoir la sécurité car elles favorisent la sensibilisation et concentrent l'attention sur ce problème.

Après une étude approfondie des avantages et des inconvénients des programmes d'incitation, les membres du comité ont convenu tous ensemble que la reconnaissance après le fait était préférable et beaucoup plus efficace pour souligner les bons résultats au lieu d'utiliser des incitations comme une forme d'appât pour les travailleurs.

Les meilleurs programmes sont ceux qui font participer les travailleurs dans l'identification des risques et qui entraînent une amélioration de la communication en ce qui concerne les risques potentiels.

TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les membres du comité se demandaient s'il existait une relation entre le travail en temps supplémentaire et la santé et la sécurité des travailleurs.

Le travail pendant de longues heures cause une augmentation de la fatigue et accroît les risques d'accidents. Il empêche aussi le corps de se remettre de tous les dangers pour la santé comme les produits chimiques toxiques et de la fatigue physique. Le travail en temps supplémentaire peut aussi imposer au travailleur d'exécuter des travaux qu'il ne connaît pas très bien.

Après un examen approfondi de la documentation à cet égard, aucune relation directe n'a été trouvée entre le travail en temps supplémentaire et la sécurité des travailleurs. Cette conclusion appuie celles formulées dans le rapport «Working Times» (les «heures de travail») qui a été demandée par le groupe de travail de l'Ontario sur les heurees de travail et le travail en temps supplémentaire.

TRAVAIL MODIFIÉ

Introduction

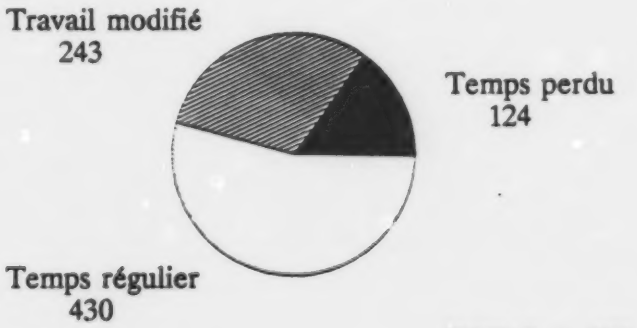
Le «travail modifié» ou les «tâches légères» sont des expressions utilisées pour décrire des tâches pouvant être exécutées par des travailleurs blessés. Par exemple, lorsqu'un travailleur a une foulure à la cheville, l'employeur peut lui offrir un travail assis.

Les avantages du travail modifié pour l'employeur comprennent notamment une réduction des coûts d'indemnisation des accidents (le travailleur retourne au travail plus tôt) et une amélioration des statistiques en matière d'accidents. Les désavantages sont notamment la baisse de la productivité et le travail en temps supplémentaire ou les coûts d'embauchage pour la tâche confiée à l'origine au travailleur.

Les avantages pour le travailleur blessé sont notamment de retourner plus tôt à sa rémunération normale et à ses conditions de travail. Parmi les désavantages, citons notamment le fait qu'il soit contraint de retourner au travail avant d'être désireux ou capable d'accomplir ses fonctions, d'être affecté à des tâches sans intérêt, ou à des tâches considérées comme une punition pour avoir été accidenté.

En réponse à un questionnaire distribué par le sous-comité des statistiques sur les accidents, il a été conclu que sur un total de 803 blessures demandant une aide médicale déclarées dans 16 usines, 124 (15 %) avaient un degré suffisant de gravité pour entraîner une perte de temps. Deux cent quarante-trois (31 %) des blessures demandant des secours médicaux ont été moins graves, ce qui permettait aux travailleurs de continuer à travailler, mais demeuraient cependant assez graves pour empêcher le travailleur d'exécuter ses fonctions habituelles. Dans 430 (54 %) des cas ayant demandé de l'aide médicale, le travailleur est retourné à ses fonctions habituelles (voir le graphique suivant).

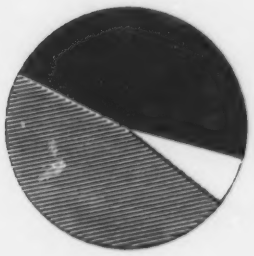
GRAVITÉ DE L'INTERVENTION MÉDICALE



TOTAL = 803

Les méthodes utilisées pour déterminer le travail modifié qui convient aux travailleurs blessés sont présentées dans les graphiques ci-dessous :

ORIGINE DE LA MODIFICATION



Médecin de famille et médecin de l'usine
7

Recommandation de la CAT
1

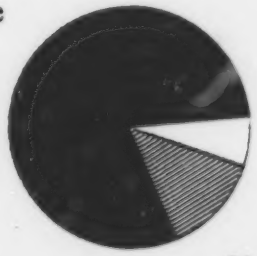
Médecin de famille seulement
7

15 SUR 16 OFFRENT DU TRAVAIL MODIFIÉ

Les méthodes de mise en oeuvre d'un programme de travail modifié sont présentées ci-dessous :

MISE EN OEUVRE DU TRAVAIL MODIFIÉ

Volontaire
12

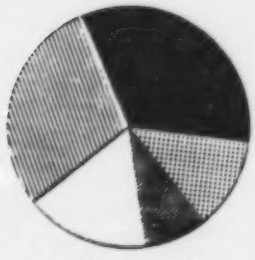


Combiné
1

Obligatoire
2

Exemples de tâches de travail modifiées offertes aux travailleurs blessés :

Tâches de travail modifié



Le temps moyen passé par les travailleurs dans des programmes de travail modifié se présente ainsi :

Durée des tâches du travail modifié

ORGANISMES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Les organismes suivants de santé et de sécurité ont fourni des ressources sur la santé et sécurité au travail au secteur des pâtes et papiers.

Ontario Pulp & Makers Safety Association (Association de sécurité des fabricants de pâtes et papiers de l'Ontario)

L'Association offre des programmes de formation en fonction de chaque secteur et des services de conseil au secteur d'activité ainsi qu'à la demande une formation adaptée pour répondre aux besoins particuliers d'une entreprise membre.

M. James G. Graves est le directeur général et le secrétaire trésorier de l'Association qui fonctionne grâce à un budget annuel (1990) de 897 000 dollars. Elle est dotée de 10 employés dont sept sont des conseillers sur le terrain et des agents de formation.

Des programmes de formation sont élaborés en consultation avec les entreprises membres, les associations apparentées, les conseillers externes et toute autre source jugée utile.

Tous les programmes de l'Association (au nombre de 14) ont été étudiés et au besoin réécrits et mis à jour pour garantir qu'ils traitent exclusivement de santé et de sécurité et soient bien pertinents aux années 1990.

L'Association possède une excellente base de données et un réseau de communication très efficace, ce qui procure aux entreprises membres une information sur pratiquement toutes les questions ayant une incidence sur leur programme de santé et de sécurité. L'Association fournit des statistiques mensuelles très détaillées ainsi que de l'information sur les questions actuelles de santé et de sécurité.

Centre de santé et de sécurité des travailleurs

Le centre de santé et de sécurité des travailleurs s'est constitué en 1987 pour exécuter les services de la Commission des accidents du travail. Depuis cette époque, le centre est devenu une source importante de formation en santé et sécurité pour les travailleurs en Ontario.

En 1987, le Centre a élaboré et donné 36 heures de programme de formation sur les règlements en matière de substances désignées à 400 inspecteurs du ministère du Travail grâce à un groupe de 12 inspecteurs qui avait aussi reçu 40 heures de programme de formation.

Le Centre a formé plus de 1 500 instructeurs bénévoles aux travailleurs qui ont eux-mêmes donné une formation à plus de 200 000 travailleurs.

Le Centre offre un programme de base en santé et sécurité de 30 heures (niveau 1), un programme du Comité de santé et sécurité de 30 heures (niveau 2), un programme sur le droit de la santé et de la sécurité de 30 heures (niveau 2), un programme sur le stress au travail de 30 heures et un programme de formation d'instructeurs de 60 heures. En plus, parmi les programmes lancés par le Centre en général sur la santé et la sécurité (de 8 et de 16 heures), citons les programmes suivants : la Loi sur le coroner et les enquêtes, Le droit de savoir du WHMIS, Le SIDA dans le lieu de travail, Le transport des marchandises dangereuses et Les blessures par foulure et blessures au dos à caractère répétitif. Ces modules seront bientôt disponibles en français. Le programme de base sur la santé et la sécurité de 30 heures (niveau 1) est aussi offert dans six versions particulières à différents secteurs.

Le Centre exploite six bureaux régionaux qui sont situés à Cambridge, Hamilton, Kingston, Sudbury, Thunder Bay et Toronto. Les programmes et les services sont donnés grâce à 40 conseils de travail de district.

M. Clarence MacPherson est le directeur administratif du Centre. D'après lui, le Centre a pour principe que les travailleurs sont mieux formés par leurs collègues de travail. Par conséquent, le Centre s'efforce de former des agents de formation qui vont à leur tour former les travailleurs dans le lieu de travail et promouvoir une atmosphère propice à un consensus.

Un programme adapté à chaque secteur pour le secteur des pâtes et papiers sera disponible au printemps 1990.

Association pour la prévention des accidents industriels

L'Association pour la prévention des accidents industriels (IAPA) remplit son mandat qui consiste à aider les entreprises membres à intégrer la santé et la sécurité grâce à un système efficace de gestion de la sécurité. Il est financé grâce à des cotisations prélevées auprès de 65 000 entreprises de fabrication et de détail qui emploient 1,4 million de travailleurs.

Les travailleurs et la direction participent au programme de santé et de sécurité au travail grâce à 10 associations spécialisées par secteur. L'Association offre des services d'enseignement et autres aux régions par l'intermédiaire de six districts géographiques dotés de 21 divisions et de 28 sections. Des consultants, un personnel technique et un personnel de formation, des spécialistes du marketing, de l'information, de la recherche et du développement offrent une vaste gamme de services de santé et de sécurité au travail généraux et particuliers à chaque secteur d'activité aux entreprises membres et aux associations de catégorie.

Les associations de travailleurs du bois (catégories 3 et 4) comprennent notamment des entreprises qui fabriquent des meubles, des meubles de cuisine et des portes. Les scieries sont incluses dans ces groupes lorsqu'elles exploitent des services de fabrication.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail est l'organe d'information nationale dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail créé en vertu d'une loi du Parlement de 1978 visant à promouvoir le droit fondamental des Canadiens à un milieu de travail sain et sûr. Il est régi par un conseil qui représente les gouvernements, les travailleurs et les employeurs et fait rapport au Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail.

Le Centre offre un service d'information sur la santé et la sécurité au travail grâce à des réponses par téléphone ou par écrit, à des publications qui font autorité et qui sont faciles à lire sur des sujets importants dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, par exemple les Infogrammes de sécurité, les résumés techniques, les Infogrammes de chimie et en donnant un service d'information par informatique. Le service informatisé comprend deux types distincts de communication, la ligne CCNFO et le disque CCINFO. La ligne CCINFO est branchée sur un réseau de communication qui mène à un ordinateur central du Centre et offre l'accès aux banques de données et aux bases de données. Le disque CCINFO est distribué sur disques compacts à mémoire morte, et il offre des banques de données, des bases de données, des ensembles d'information de vidéotextes et des publications. Le Centre organise aussi des ateliers sur des questions en santé et sécurité au travail. Ces ateliers permettent la rencontre de représentants du travail, des employeurs, des spécialistes et des gouvernements pour discuter des problèmes et pour établir des terrains d'entente pouvant conduire à des principes communs.

Le service est offert dans les deux langues officielles à des personnes et à des organismes. L'identité des demandeurs d'informations demeure confidentielle.

Ambulance Saint-Jean

L'Ambulance Saint-Jean est un organisme connu mondialement sans but lucratif qui a pour objectif de donner du secourisme de qualité, du RCR et de la formation et des soins de santé pour aider les Canadiens à réduire le taux d'accidents, maintenir la santé et minimiser les conséquences des blessures et des maladies.

Les cours de «secourisme d'urgence» et de «secourisme standard» sont offerts à l'industrie sous forme de modules qui permettent d'inclure des documents améliorés comme la formation en RCR. Des cours à des niveaux avancés et

destinés aux instructeurs sont aussi disponibles. Des certificats sont décernés à tous ceux qui terminent des cours avec succès.

L'Ambulance Saint-Jean est la plus ancienne et la plus grande des organisations de charité dans le monde et l'Ambulance Saint-Jean en Ontario a formé plus de 190 000 Canadiens en 1989.

Centre de ressources de santé et de sécurité au travail

Cinq «centres de ressources sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario» fournissent de l'information et de la formation dans le domaine. Ces centres sont très actifs pour fournir des services destinés à l'industrie, aux travailleurs, aux petites entreprises et aux autres établissements d'enseignement.

Les centres sont situés au Cambrian College à Sudbury, à Lakehead University à Thunder Bay, à Queen's University à Kingston, à l'Université de Waterloo à Waterloo et à l'Université de Western Ontario à London. Chaque centre dessert les besoins d'une zone géographique particulière.

Section consultative - santé et sécurité au travail du ministère du Travail

La section consultative du Ministère utilisent le programme de santé et de sécurité par objectifs qui ressemble au programme de relations par objectifs pour aider les participants dans le lieu de travail à améliorer leurs relations.

Les services consultatifs ont découvert que bien que la direction et les travailleurs soient en général assez éloignés les uns des autres, il peut être établi une certaine confiance grâce à un engagement conjoint si le haut de la hiérarchie s'en occupe de façon constante.

Les services consultatifs donnent aux participants sur le lieu de travail les lignes de conduite sur la structure du comité mixte de santé et de sécurité résultant d'une entente entre l'employeur et l'organisation de travailleurs. Ce document (voir annexe 4) constitue un «accord de principe», c'est-à-dire qu'il n'est pas légalement obligatoire) qui vise à établir des CMSS efficaces et fonctionnels.

BASE DE DONNÉES D'INFORMATION SUR LES ACCIDENTS ET LES INCIDENTS

Il est nécessaire d'avoir de bonnes données statistiques pour aider à détecter les dangers et à contrôler les résultats en matière de sécurité. Une base de données facilement accessible et adéquate sur les accidents est essentielle à déterminer les priorités pour traiter les risques de santé et de sécurité et offrir une manière objective d'évaluer les résultats en matière de sécurité.

À l'heure actuelle, le seul organisme de collecte d'information dans les différentes provinces est la Commission des accidents du travail. En Ontario, la formule utilisée pour recueillir l'information est connue sous le nom de «Formule 7».

Le problème essentiel qui se pose en ce qui concerne les données statistiques tient au fait que les méthodes utilisées pour tenir ces statistiques varient selon les sources et les ressorts. Par exemple, les définitions des accidents, des incidents, des blessures, des maladies, des taux de gravité et des taux de fréquence diffèrent selon les commissions d'accident du travail pour tout le Canada.

Un autre problème provient du fait que ces renseignements statistiques ont une utilité limitée pour prévenir les accidents ou les maladies, ce qui n'est pas surprenant étant donné que la Commission des accidents du travail s'intéresse avant tout à la collecte de l'information pour les fins de l'indemnisation. Par exemple, les Commissions d'accidents du travail ne codent pas les données sur la cause des accidents.

Pour être utiles à la prévention, les données en matière d'accident doivent inclure tout renseignement recueilli grâce à une enquête approfondie sur les accidents et les incidents et sur la détermination de leurs causes. Ces données devraient être obtenues grâce à une enquête cohérente et à un rapport sur la chronologie des faits et des conditions qui ont conduit à l'accident. Malheureusement, les procédures d'enquête sur les accidents ne sont pas uniformes et, ce qui importe tout autant, les résultats de ces enquêtes ne sont bien souvent pas mis à la disposition des travailleurs dans le lieu de travail ni appliqués à des emplois identiques dans d'autres secteurs d'activités.

Le défaut de bonnes statistiques en matière d'accidents ne devrait cependant pas servir de motif pour retarder les mesures à prendre. Il existe de graves problèmes. Il est nécessaire d'avoir de bonnes statistiques en matière d'accidents pour bien mener la formation et les autres programmes afin d'obtenir la plus grande efficacité.

Une base de données concernant les accidents et les incidents qui comprendrait des données cohérentes entre les entreprises et à l'échelle de la province, une fois constituée, pourrait être distribuée dans l'industrie par un organisme central.

Il est aussi nécessaire de promouvoir la confiance à la fois des travailleurs et de la direction dans le système de rapport et de maintien de statistiques en matière d'accidents. Par conséquent, l'élaboration des systèmes doit se faire nécessairement avec la pleine participation de tous les intéressés.

Recommandations du sous-comité des statistiques sur les accidents

Les participants ont exprimé leur insatisfaction à propos des bases de données sur les accidents qui existent actuellement du fait qu'elles offrent avant tout des renseignements sur les cas de blessures ayant entraîné une perte de temps et les cas d'intervention médicale. Ces données ne reflètent pas de façon exacte :

1. La gravité des blessures;

2. L'incidence du travail modifié (p. ex., le nombre de «travailleurs blessés»);

3. Le temps passé à faire du travail modifié;

4. La mise en oeuvre du travail modifié...
   - conseil du médecin du travailleur
   - conseil du médecin de l'employeur
   - opinion du travailleur
   - opinion de l'infirmière de l'usine;

5. L'incidence que les primes d'incitation à la sécurité peuvent avoir afin de décourager le rapport de toute blessure à cause de la pression exercée par le groupe; et

6. Le nombre de mini-incidents qui ont le potentiel de devenir des cas de blessures graves ou de décès.

Le sous-comité des statistiques sur les accidents a envoyé un questionnaire d'essai à trois usines. Les réponses ont montré qu'il serait utile d'obtenir un plus grand échantillon représentatif des usines de pâte et papier et de boîtes qui varient en taille. Vingt-quatre (24) questionnaires modifiés ont été distribués dans des usines de tailles petites, moyennes et grandes. Dix-sept questionnaires remplis ont été retournés; cependant, seulement 16 d'entre eux ont servi à compiler les recommandations suivantes du fait du manque de participation du syndicat (c.-à-d. des travailleurs) pour la préparation d'une réponse.

RECOMMANDATION N° 35 - Rapport sur l'assistance médicale

Que les demandes d'assistance médicale qui entraînent la modification du travail fassent l'objet d'un rapport dans des catégories distinctes, y compris le nombre de jours de travail modifié qui résulte de la blessure du travailleur.

RECOMMANDATION N° 36 - Rapport statistique de la catégorie Mill

Que la Commission des accidents du travail fasse un rapport mensuel de statistiques selon la taille de l'usine, c'est-à-dire catégorie A, B, C, D.

Justification :

Si elles sont appliquées, les recommandations susmentionnées permettraient de refléter de façon plus exacte le caractère efficace des programmes de santé et de sécurité dans le milieu de travail.

RECOMMANDATION N° 37 - Rapport de mortalité

Que tous les décès soient rapportés à un organisme commun dans les deux jours. L'organisme diffuserait les renseignements appropriés aux autres usines dans un délai de 7 jours. Ces renseignements devraient être affichés à l'usine et fournis au CMSS pour information et recommandations.

RECOMMANDATION N° 38 - Rapport d'incident inhabituel

Que les incidents inhabituels (c.-à-d. ceux qui menacent la vie ou qui peuvent occasionner des blessures graves) soient rapportés à un organisme commun pour diffusion. Les renseignements devraient être fournis au CMSS pour information et recommandations.

Justification :

Que soient mises en oeuvre les recommandations susmentionnées qui amélioreraient la communication des circonstances occasionnant des décès et les incidents inhabituels. Cette information permettrait d'accroître la sensibilisation à la sécurité dans les autres usines et empêcherait ainsi que des cas semblables ne se reproduisent.

RECONNAISSANCE PUBLIQUE DES DÉCÈS

L'événement le plus tragique dans un lieu de travail est celui du décès d'un travailleur. À tous les niveaux de l'organisation, on assiste tout d'abord à de l'incrédulité, puis à un état de choc et au deuil du conjoint du travailleur, de la famille, de ses collègues et du personnel.

Du fait que l'on reconnaît le caractère approprié et nécessaire du deuil, des obsèques ont lieu pour marquer le décès.

Le décès d'un travailleur ne devrait pas être passé sous silence. Il appartient à l'industrie dans laquelle le décès s'est produit de marquer cette tragédie en particulier en organisant des activités pour en souligner la gravité, notamment par :

- la mise en berne des drapeaux de la compagnie ou de la ville;
- l'observation d'un moment de silence sur le lieu de l'accident (p. ex. l'arrêt de toutes les machines pendant 5 minutes le jour des obsèques);
- la présentation d'une demande conjointe des travailleurs et de la direction en vue de la tenue d'une enquête sur le décès;
- la notification du conseil d'administration à propos du décès de façon à ce que des condoléances appropriées soient exprimées à la famille;
- l'assistance des représentants de la haute direction, du syndicat et du gouvernement aux obsèques;
- l'offre de dons à une organisation de charité au nom du travailleur; et
- l'institution d'une bourse ou d'une plaque commémorative du travailleur.

Outre les activités qui ont lieu immédiatement après un décès, une journée nationale de deuil a été commanditée par le Congrès canadien du travail, à savoir le 28 avril.

ACTIVITÉS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Objectifs de la division

La division de la santé et de la sécurité au travail cherche à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs dans le milieu de travail en Ontario par les moyens suivants :

- mise en évidence et diminution des risques dans le travail;

- diffusion d'une politique d'information et des documents législatifs qui faciliteront et imposeront des efforts mutuels et coopératifs des différentes parties dans le lieu de travail pour réduire les risques de santé et de sécurité au travail; et

- les conseils, l'éducation ou la formation (selon le cas) pour toutes les parties en ce qui concerne les droits, les obligations et les responsabilités, conformément à la législation.

Rôle de la direction

La Direction de la santé et de la sécurité industrielle dessert tous les secteurs visés en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (la Loi) à l'exclusion de la construction et des mines. Ceci concerne quelque 3,5 millions de travailleurs dans plus de 150 000 lieux de travail. Ces endroits sont répartis en 12 secteurs : l'aérospaciale, l'automobile, l'éducation, les services électriques, la foresterie, les soins de santé, la fabrication, la pétrochimie, la police, les services de pompiers et de sécurité, les établissements publics, les services, les magasins de détail et les communications, et enfin, la sydérurgie.

Elle a pour mission de réduire le risque de décès et de blessures dans le lieu de travail. Elle le fait grâce à l'administration et à la mise en oeuvre de la Loi et des règlements sur les établissements industriels ainsi que des différents règlements portant sur les substances toxiques, la protection contre les renversements, les services de pompiers, etc.

Outre les inspections du travail, la Direction mène des enquêtes sur le décès, les blessures graves, les accidents graves, les refus de travail, les plaintes et les consultations entre la direction et les travailleurs. Le personnel d'ingénierie de la Direction fournit un soutien technique et étudie les plans de tous les nouveaux établissements industriels pour vérifier l'observation de la Loi et des règlements.

Principes fondamentaux

La Loi est fondée sur la notion d'observation coopérative, c'est-à-dire un système qui attribue des rôles et des responsabilités à des groupes directement chargés de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail et à un groupe qui a la tâche de contribuer à la santé et à la sécurité. La responsabilité directe pour contrôler les risques dans le travail incombe à l'employeur, au superviseur et au travailleur. Ce système est connu sous le nom de Système de responsabilité interne.

Il impose la participation de l'employeur et du travailleur et à l'élaboration de systèmes et de procédures adaptés au cas particulier de chaque lieu de travail. Pour les parties qui se trouvent dans le lieu de travail, cette participation peut vraisemblablement entraîner une plus grande compréhension des risques qui touchent le travailleur, l'acceptation par chaque partie de la responsabilité en matière de sécurité du travailleur, l'amélioration des communications et un plus grand engagement en vue de réduire et de contrôler les risques de santé et de sécurité dans le travail. Bien que le système de responsabilité interne ne soit pas spécifié, ni défini dans la Loi, il constitue cependant le fondement grâce auquel la Loi a pu être élaborée.

Le rôle de l'inspecteur

Le rôle essentiel de l'inspecteur consiste à administrer et à appliquer la Loi et les règlements de manière professionnelle et courtoise. Il le fait grâce à l'inspection, l'enquête, la consultation, l'émission et le suivi des ordonnances et par des poursuites, le cas échéant. Les conseils d'ordre technique, médical et juridique et les politiques sont utilisés pour guider et aider l'inspecteur à exécuter ses activités visant à l'observation des règlements.

L'inspecteur a comme deuxième rôle, quoique tout aussi important, de faciliter la bonne application de la Loi. On estime que les mesures visant à informer, à aider, à guider et à appuyer les parties dans le lieu de travail afin qu'elles élaborent un système de responsabilité interne qui soit valable auront un effet favorable sur la croissance du système pour que l'on en vienne à bien respecter les normes sur le plan éthique.

SECTION 4

LISTE DE RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION N° 1 **Déclaration de politique de la Direction**

Que la direction démontre, par des déclarations et des mesures clairement définies, son engagement à fournir la meilleure formation possible en santé et sécurité.

RECOMMANDATION N° 2 **Participation du Comité mixte de santé et de sécurité au travail (CMSS)**

Que le CMSS (c'est-à-dire le comité visé à l'article 8 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail) oeuvre pour :

a) l'élaboration de programmes de formation en santé et en sécurité

b) leur révision périodique

c) la mise en oeuvre de ces programmes.

RECOMMANDATION N°3 **Programmes conjoints**

Que les programmes de formation soient préparés de façon conjointe par la Direction et les Travailleurs, lorsqu'ils sont applicables, pour assurer que les superviseurs et les travailleurs reçoivent la même formation.

RECOMMANDATION N° 4 **Formation concernant la Loi**

Qu'une formation concernant la Loi sur la santé et la sécurité au travail et les règlements soit donnée à tous les employés pour assurer une bonne compréhension des droits et responsabilités de l'employeur, des superviseurs et des travailleurs en un lieu de travail.

RECOMMANDATION N° 5 **Intégration de la santé et de la sécurité au travail dans tous les programmes de formation**

Que tous les programmes de formation traitent de la santé et la sécurité au travail à titre essentiel.

RECOMMANDATION N° 6 **Sélection des agents de formation**

a) **Pour la formation en santé et sécurité au travail, les agents de formation devraient être sélectionnés parmi les superviseurs et les travailleurs. La sélection des agents de formation devrait être faite par les travailleurs visés par la formation ou là où un (ou des) syndicat(s) représente(nt) ces travailleurs. La méthode de sélection des agents de formation devrait être décidée par la Direction et les Travailleurs.**

b) **Que les agents de formation sélectionnés parmi les superviseurs et les travailleurs aient la meilleure formation. Le cas échéant, la formation devrait être menée conjointement avec les superviseurs et les agents de formation des travailleurs.**

RECOMMANDATION N° 7 **Financement de la formation**

Que l'attribution du financement et de l'engagement envers la formation nécessaires fassent partie intégrante du projet commercial d'exploitation.

RECOMMANDATION N° 8 **Évaluation de la formation**

Que toute la formation soit évaluée pour déterminer si sa qualité est la meilleure possible ainsi que les besoins de recyclage.

RECOMMANDATION N° 9 **Évaluation périodique de la sécurité de l'emploi**

Qu'une analyse du niveau de sécurité de l'emploi soit faite afin de permettre l'élaboration du meilleur programme de formation possible pour toutes les fonctions de travail.

RECOMMANDATION N° 10 **Formation fondée sur les besoins identifiés et la formation antérieure**

Que les besoins en formation soient définis pour tous les départements. Des dossiers de formation devraient être tenus pour chaque travailleur.

RECOMMANDATION N° 11 **Formation sur le tas**

Que la formation sur le tas soit donnée aux travailleurs par un personnel compétent pour que les travailleurs soient bien informés de tous les risques liés à l'exécution du travail dans les lieux de travail.

RECOMMANDATION N° 12 Formation

a) **Les deux groupes s'entendent pour dire que ce secteur d'activités, les entreprises qui le constituent et chacun des employés ont besoin des meilleurs programmes possibles de formation en santé et sécurité au travail et des meilleurs instruments de diffusion de ces programmes et qu'ils les méritent.**

b) **L'élaboration des programmes et les moyens de leur mise en oeuvre doivent être centrés sur l'amélioration de la formation en santé et sécurité pour les membres du Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail et pour tous les travailleurs. Les deux parties en cause doivent faire preuve d'impartialité dans ces programmes.**

c) **Dans un esprit de collaboration, le Conseil consultatif mixte sera formé pour déterminer les composantes du programmes (c'est-à-dire les modules), le contenu des modules et les mécanismes pour que cette formation soit bien donnée. Ce Conseil sera constitué dans une proportion égale de travailleurs et de cadres et sera formé en vertu d'un nouveau mandat du ministère du Travail selon lequel chaque partie choisira ses candidats respectifs. Les décisions du Conseil seront adoptées par consensus. Comme première tâche, le Conseil entreprendra un curriculum pour la formation du comité mixte de santé et de sécurité au travail. Ce programme sera acheté au plus tard le 1er septembre 1990. Au gré du Ministre, le Conseil consultatif mixte sera convoqué pour étudier les programmes éventuels comme l'ont suggéré chacune des deux parties. L'existence de ce conseil pourra être révisée à la lumière de tout changement législatif.**

d) **Le Conseil, avec un soutien externe approprié, fixera le contenu du programme et demandera des propositions pour l'élaboration et la présentation du module. Il s'agira d'un concours ouvert auquel le Centre des travailleurs sera le principal candidat, avec l'association sectorielle de sécurité et les autres organismes tiers.**

e) **Le Conseil consultatif mixte déterminera quels sont les meilleurs modules de formation et appuyer leur mise en oeuvre à titre de norme dans le secteur.**

f) **Les activités du Conseil consultatif mixte (par exemple les réunions, les locaux, les personnes ressources, les frais connexes, etc.) seront financés par le ministère du Travail.**

RECOMMANDATION N° 13 Lignes directrices du CMSS

Que le CMSS établisse une politique conjointe qui comprendra éventuellement des politiques de santé et de sécurité au travail des compagnies, à partir desquelles seront émises les lignes directrices sur le fonctionnement du CMSS.

RECOMMANDATION N° 14 Formation du CMSS

Que les représentants du Conseil consultatif mixte des travailleurs et de la direction élaborent un programme de formation du CMSS dans le secteur des pâtes et papiers afin que ces comités aient tout la même formation. Cette formation devrait aussi être donnée par les deux parties.

RECOMMANDATION N° 15 Fréquence des réunions des CMSS

Que les CMSS se réunissent une fois par mois au lieu de travail. Le CMSS peut se réunir plus souvent dans un même mois civil si un membre du CMSS le demande et si les coprésidents y consentent.

RECOMMANDATION N° 16 Délégués syndicaux - Juridiction

a) Le CMSS comprend au moins quatre (4) personnes dont la moitié au moins doivent être des travailleurs qui n'exercent pas de fonctions administratives, pour être sélectionnés par les travailleurs qu'ils vont représenter ou, là où il y a un ou plusieurs syndicat(s) en cause, par au moins une (1) personne de chaque section, pour représenter ces travailleurs. Les représentants exerçant des fonctions administratives ne doivent à aucun moment constituer plus de la moitié des membres pendant une réunion du CMSS.

b) Que la compétence du syndicat soit reconnue lorsque les membres du CMSS sont nommés et que le syndicat ayant compétence contractuelle dans un lieu de travail soit tenu de participer au CMSS.

RECOMMANDATION N° 17 Suppléants

Que toutes les parties nomment des suppléants pour remplacer les membres réguliers du CMSS, lorsque ces membres sont incapables de remplir les fonctions prévues.

RECOMMANDATION N° 18 Procès-verbal

Que le procès-verbal des réunions des CMSS soit révisé et signé par les coprésidents, et distribué à tous les membres des CMSS dans un délai de sept (7) jours ouvrables après la date de la réunion.

RECOMMANDATION N° 19 Affichage du procès-verbal

Que le procès-verbal de la réunion du CMSS soit affiché par l'employeur à des endroits où tous les travailleurs de l'établissement puissent les voir.

RECOMMANDATION N° 20 Réponse de la direction aux recommandations du CMSS

Que la haute direction réponde aux recommandations du CMSS avant la prochaine réunion. Si une recommandation est rejetée, les raisons devront en être exposées dans une réponse écrite.

RECOMMANDATION N° 21 Enquête sur les incidents

Que les membres du CMSS enquêtent sur tous les incidents pouvant occasionner des blessures graves, selon la définition du CMSS.

RECOMMANDATION N° 22 Formation des travailleurs

Que le CMSS examine toutes les exigences de formation en ce qui concerne la santé et la sécurité, et fasse des recommandations à la haute direction sur les programmes de formation.

RECOMMANDATION N° 23 Accès aux membres du CMSS pour les travailleurs

Que tous les CMSS révisent leurs politiques pour que les travailleurs aient plus facilement accès aux membres du comité pendant les heures ouvrables.

RECOMMANDATION N° 24 Perte du salaire et représailles

Qu'en aucune façon, un travailleur ne soit pénalisé, y compris sur le plan monétaire, pour avoir participé à un refus de travail ou avoir été touché de ce fait jusqu'à ce que ce refus soit réglé en vertu de l'article 23 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

RECOMMANDATION N° 25 Système de responsabilité interne

Que le CMSS étudie le système de responsabilité interne dans le lieu de travail afin que les préoccupations des personnes et des groupes sont traitées le plus vite possible.

RECOMMANDATION N° 26 a) Réunions sur la sécurité

Que chaque employé participe à une réunion au moins sur la sécurité par trimestre et, de préférence, une fois par mois. Ces réunions devraient avoir lieu pendant les heures ouvrables régulières, à moins que les parties ne se soient mises d'accord sur des postes précis. L'assistance à ces réunions devrait être obligatoire excepté en cas de congés, de maladies ou seulement pour des raisons de cet ordre.

- **La réunion régulière devrait porter sur des thèmes se rapportant à la sécurité comme les issues de secours et les risques habituels encourus ou sur de nouveaux renseignements concernant la sécurité dans les lieux de travail.**

- **La présence des employés et les sujets abordés devraient être consignés par écrit et versés au dossier.**

- **Le superviseur principal (surintendant ou à un niveau plus élevé) devrait assister à un minimum de 3 réunions sur la sécurité planifiées au cours de l'année.**

RECOMMANDATION N° 26 b) Examen de la sécurité et directives

Qu'en plus des réunions régulières, les superviseurs entrent en relations avec chaque employé de façon régulière pendant les heures ouvrables. Ces rencontres planifiées doivent être consignées par écrit.

RECOMMANDATION N° 26 c) Communication des conclusions des enquêtes sur les accidents

Qu'en plus des enquêtes sur les accidents entreprises par le comité mixte de santé et de sécurité, tous les incidents, y compris les risques d'accidents ainsi que tous les accidents qui ont entraîné des blessures ou des dommages au matériel fassent l'objet d'une enquête de la part de la direction et des travailleurs de l'entretien et de l'exploitation visés dans le secteur de travail.

- **Les conclusions de ces enquêtes conjointes mixtes devraient être**

consignées par écrit, remises au CMSS et affichées dans un lieu visible pour tous les travailleurs. Elles doivent aussi être discutées dans des réunions planifiées sur la sécurité.

RECOMMANDATION N° 27 Plan de mesures d'urgence

Qu'un plan de mesures d'urgence écrit, en état de préparation, soit élaboré et mis en oeuvre sur les lieux de travail. Les ressources communautaires (par exemple, la police, les pompiers, les hôpitaux) doivent être consultées et utilisées selon les besoins du plan.

- **Le plan de mesures d'urgence, en état de préparation, doit être régulièrement révisé avec tous les employés et les systèmes d'urgence doivent être testés tous les ans.**

- **Les superviseurs et les travailleurs devraient recevoir une formation de base en premiers soins. En outre, le personnel désigné devrait recevoir outre des cours de secourisme avancé, comme en RCR ou autre technique particulière à l'usine.**

RECOMMANDATION N° 28 Procédures de règlement des préoccupations sur la santé et la sécurité

En plus de l'article 17 de la Loi, des moyens officiels (par exemple, un rapport de risque) grâce auxquels les préoccupations des travailleurs au sujet de la sécurité peuvent être connues et suivies par les superviseurs devraient être mis en oeuvre dans l'usine. Tous les employés devraient être au courant de ce processus qui devrait être utilisé pour régler les problèmes éventuels de sécurité avant, si possible, que le CMSS ne soit informé.

- **Tout travail ayant une incidence de sécurité devrait être immédiatement porté à l'attention de la direction. Il devrait être prioritaire et il devrait y avoir suffisamment de main-d'oeuvre et de fonds disponibles pour compléter ces travaux rapidement.**

- **Les travaux importants ou le manque de main-d'oeuvre devraient être planifiés dans les moindre détails et les règles de sécurité et de travail devraient être étudiés avec tous les employés visés avant de commencer le travail.**

RECOMMANDATION N° 29 **Procédures écrites et analyses de sécurité du travail**

Que les procédures écrites d'emploi et les analyses de la sécurité de l'emploi devraient être mises parécrit et devraient être disponibles pour tous les emplois que tiennent les préposés à l'entretien et le personnel d'exécution.

- **Des règles de sécurité écrites devraient être rapidement disponibles pour les tâches critiques qui demandent des matériaux ou du matériel à risque et devraient être régulièrement révisées avec les travailleurs.**

- **Les règles d'entrée dans les espaces confinés ou dans les réservoirs devraient être faites par écrit. Une feuille de contrôle devrait être utilisée avant l'entrée et signée par les parties responsables.**

- **Les modes de fonctionnement devraient être mis par écrit pour tous les nouveaux appareils qui sont installés. Les opérateurs devraient avoir une formation complète et devraient connaître les caractéristiques de sécurité et le mode de fonctionnement avant d'utiliser du nouveau matériel.**

- **Les règles de sécurité et de tâches devraient être révisées avec les préposés à l'entretien avant qu'ils révisent ou réparent le nouveau matériel.**

RECOMMANDATION N° 30 **Inspection du matériel**

Que les utilisateurs de matériel inspectent visuellement leur matériel tous les jours. On peut se servir d'une feuille de contrôle si elle permet d'assurer que les inspections sont bien faites. Un système par lequel l'opérateur peut rapporter les défaillances qu'il a trouvées pendant l'inspection et les faire corriger, devrait être mis en place.

- **Le matériel fixe (par exemple, le digesteur, la machine à papier, les presses) et le matériel mobile devraient être vérifiés par l'opérateur avant l'utilisation par le prochain quart. Une feuille de contrôle devrait être utilisée pour cette vérification. Une vérification régulière du matériel mobile devrait aussi être faite tout comme les réparations et l'entretien nécessaires. Des dossiers de ces inspections et de ces réparations devraient être tenus.**

RECOMMANDATION N° 31 Exigences spéciales pour le matériel

Que du matériel spécialisé comme de l'éclairage auxiliaire, des prises de terre et des machines à air comprimé portatives soient disponibles pour les travaux dans des zones à risques.

- **Des pièces de rechange comme des ventilateurs devraient être gardés à portée de la main car elles sont essentiels à la sécurité. Un plan d'urgence devrait être en place en cas de panne du matériel essentiel.**

- **Tout le matériel, les réservoirs, les bâtiments, etc. dans le lieu de travail devraient avoir une numérotation commune ou un système d'identification qui permettrait au personnel de l'usine de les identifier rapidement.**

- **Comme pour l'article 66 des règlements pour les établissements industriels et les règlements SIMDUT, tous les tuyaux, réservoirs et contenants qui contiennent des produits dangereux (chimique, pression, température) devraient être bien identifiés.**

RECOMMANDATION N° 32 Santé et sécurité de l'entrepreneur

Que lorsque les services d'entrepreneurs ou d'employés occasionnels sont utilisés, ces derniers reçoivent des conseils sur la sécurité de l'usine dans leur travail. Le personnel de l'usine devrait les inspecter périodiquement pour vérifier s'ils travaillent de façon sécuritaire.

RECOMMANDATION N° 33 a) Équipement personnel de protection

Qu'en consultation avec le CMSS, les zones de travail soient désignées par respect comme des zones où il est obligatoire d'avoir une protection pour les yeux, pour les pieds, pour l'ouïe, etc. et ces exigences devraient être rigoureusement appliquées.

RECOMMANDATION N° 33 b) Travailler seul

Que la protection personnelle des employés qui travaillent seuls soit assurée par les moyens de communication (par exemple, un émetteur-récepteur, un téléphone) ou par une règle d'enregistrement. Le CMSS devrait réviser les tâches faites par une seule personne pour faire des recommandations en ce qui concerne les tâches ou les zones de travail où il serait interdit de travailler seul.

RECOMMANDATION N° 34 Modernisation du matériel

Qu'une enquête soit tenue pour déterminer si la modernisation du matériel de l'usine, des procédés et des systèmes de contrôle feront du lieu de travail un endroit plus sûr. La revalorisation du personnel de l'usine devrait aussi se produire dans la mesure où les nouvelles techniques sont comprises par ceux qui les utilisent pour qu'ils puissent s'en servir d'une manière sécuritaire. Il se peut que les employés actuels aussi bien que le personnel technique qui sera engagé aient besoin d'une formation poussée.

RECOMMANDATION N° 35 Rapport sur l'assistance médicale

Que les demandes d'assistance médicale qui entraînent la modification du travail soient l'objet d'un rapport dans des catégories distinctes, y compris le nombre de jours de travail modifié qui résultent des blessures subies par le travailleur.

RECOMMANDATION N° 36 Rapport statistique de la catégorie MILL

Que la Commission des accidents du travail fasse un rapport mensuel de statistiques selon la taille de l'usine (c'est-à-dire Classe A, B, C, D).

RECOMMANDATION N° 37 Rapport de mortalité

Que tous les décès soient rapportés à un organisme commun dans un délai de deux jours. L'organisme diffuserait les renseignements appropriés aux autres usines dans un délai de sept jours. Ces renseignements devraient être affichés à l'usine et fournis au CMSS pour information et recommandations.

RECOMMANDATION N° 38 Rapport d'incident inhabituel

Que les incidents inhabituels (c'est-à-dire ceux qui menacent la vie ou peuvent occasionner des blessures graves) soient rapportées à un organisme commun pour diffusion. Les renseignements devraient être fournis au CMSS pour information et recommandations.

SECTION 5

ANNEXES

Présentations faites au Comité	**Annexe 1**
Questionnaires des sous-comités	**Annexe 2**
Liste des compagnies qui ont répondu aux questionnaires des sous-comités	**Annexe 3**
Lignes de conduite sur la structure et la fonction CMSS	**Annexe 4**

ANNEXE 1

PRÉSENTATION AU COMITÉ

REMARQUE : **La présente annexe renferme des plans de présentation devant le Comité et ne devrait pas être interprétée comme ayant été endossée par un membre du Comité.**

RESPONSABILITÉ INTERNE (OU RÔLES ET RESPONSABILITÉS)

Introduction

Sans doute le sujet le plus contreversé concernant la santé et la sécurité en Ontario est celui de la question du système de responsabilité interne. Étant donné l'importance de l'intérêt que les membres du Comité ont exprimé en ce qui concerne ce problème, il a été décidé que la meilleure manière de le régler serait de lancer une discussion à ce sujet entre les membres et l'auteur de la notion, c'est-à-dire M. James Ham qui a inventé le nom de ce système.

Ce dernier a gentiment accepté d'assister à une réunion de comité pour discuter du principe du système de responsabilité interne. D'après M. Ham, il serait réducteur et simpliste d'interpréter le système de la santé et de la sécurité seulement en termes d'actes et de conditions non propices à la sécurité. Il existe un certain nombre d'autres facteurs à prendre en considération, notamment la formation, la supervision, l'âge, le sexe, les capacités individuelles, la technique, les matériaux utilisés, le caractère de la gestion et les attitudes.

M. Ham a été à la fois surpris et déçu d'apprendre qu'une enquête préliminaire sur les lieux de travail dans ce secteur avait permis de conclure que seulement 50 % des répondants savaient ce que l'on entendait par système de responsabilité interne et que sur ces 50 %, seulement la moitié d'entre eux estimaient que le système fonctionne de façon satisfaisante.

Selon M. Ham, si un directeur général d'entreprise ne sait pas ce qu'est le système de responsabilité interne et la manière dont il devrait fonctionner dans la compagnie, c'est là une preuve d'irresponsabilité. D'après lui, la mentalité sociale d'aujourd'hui fait que les individus font beaucoup plus valoir leurs droits. Cependant, il est nécessaire de trouver un équilibre entre ces droits et les responsabilités qui les accompagnent.

Le système de responsabilité interne vise tous les intervenants de la compagnie, du directeur général au travailleur (voir l'illustration à la fin de la présente section). Son efficacité dépend de la manière dont les responsabilités sont attribuées, de leur exécution et de l'organisation des liens hiérarchiques. Les attitudes de la haute direction, les relations entre la direction et les travailleurs, les intérêts de la communauté, la technique et les processus, tous autant de facteurs qui entrent en jeu pour déterminer comment la sécurité est appréciée dans le lieu de travail.

Quatre systèmes fondamentaux influent sur la santé et la sécurité dans toute entreprise :

a) l'économie (rentabilité);

b) la productivité, c'est-à-dire les relations entre le travail et la technique;

c) les relations entre les pairs auprès des associations et des intérêts corporatifs qui peuvent influer sur les activités et les conduites; et

d) les intérêts de réglementation publique, c'est-à-dire une expression de l'intérêt public (p. ex., la Division de la santé et sécurité au travail du ministère du Travail.

Bien que les organismes de réglementation soient conçus pour vérifier le système de responsabilité interne et poser des jugements pour voir si les conditions sont tolérables, il faut qu'il y ait un équilibre entre les règlements officiels et l'observation volontaire. Des études sur les statistiques en matière d'accidents en Californie où il existe un programme progressiste de santé et de sécurité indiquent qu'environ 50 % des accidents ne sont pas liés à une violation des règlements.

Il n'est pas pratique de tenter de tout réglementer. Les vérifications externes doivent servir à maintenir le système de responsabilité interne en alerte. Les amendes et les poursuites sont utiles dans la mesure où elles attirent l'attention et soulèvent des inquiétudes au sujet de l'image de la compagnie dans le public.

D'autres facteurs demandent davantage d'intentions, notamment la compétence des superviseurs, la formation, la tenue de registres sur les blessures, la certification du matériel, les règlements en matière de santé et la participation des intéressés à l'établissement de réglementations. Il est encore plus important que la discussion soit davantage concentrée sur les responsabilités et non pas sur les droits.

M. Ham a indiqué qu'il appuyait les mesures d'incitation par la rémunération pour les bons résultats en matière de sécurité.

En ce qui concerne la tâche du comité et ses recommandations, M. Ham a conseillé d'examiner les récents changements intervenus dans l'industrie car cela permettrait de mieux informer le comité. L'étude de facteurs comme l'état de la technique, le marché, les marges de profit, les relations entre la direction et les travailleurs, la mobilité, l'emploi, la formation, etc. pourraient donner des éléments utiles d'information. Il faudrait aussi étudier de près la structure du secteur d'activité (p. ex., la confiance des travailleurs, la compétence, les facteurs de tension au sommet de la hiérarchie, etc.).

M. Ham a fait remarquer que les mini-incidents étaient symptomatiques d'un système de responsabilité interne défaillant. Des incidents de ce genre entraînent des accidents beaucoup plus graves.

Si M. Ham devait modifier la législation, ce serait pour rendre les directeurs généraux davantage responsables des résultats obtenus dans leur compagnie en matière de santé et de sécurité. Avec quelles fréquences les directeurs généraux ou les conseils d'administration étudient-ils les questions de santé et de sécurité? Leur rapport annuel fait-il mention des résultats en matière de sécurité?

Bien trop souvent, la responsabilité de la sécurité du travailleur est reportée jusqu'à la base de l'organisation. On blâme les superviseurs en première ligne. C'est ainsi que la haute direction évite toute responsabilité.

Sans doute l'idée fausse la plus communément répandue en ce qui concerne le système de responsabilité interne selon M. Ham consiste à dire que le CMSS personnifie le système de responsabilité interne. En fait, le CMSS ne constitue qu'une infime partie du système de responsabilité interne qui se définit beaucoup mieux comme un ensemble de responsabilités allant du sommet de la hiérarchie jusqu'à la base en matière de santé et de sécurité. Les législateurs devraient accorder davantage d'attention aux résultats accomplis dans ce domaine.

La direction a le choix. Soit de demander et de récompenser de bons résultats en matière de sécurité, soit de déléguer sa responsabilité. Les lieux de travail dotés de programmes de sécurité exceptionnels exigent de bons résultats en matière de sécurité, et ils les reçoivent. Il est nécessaire d'établir une ligne de responsabilité bien définie pour corriger les problèmes de santé et de sécurité dans le lieu de travail. Ces mesures ont permis d'améliorer les relations de travail entre la direction et les travailleurs.

Mécanismes officiels et système de responsabilité interne

On ne peut éliminer les conditions de travail non sécuritaires qu'en identifiant les problèmes et en en faisant rapport à l'échelon approprié de supervision. Les mesures correctives doivent être appliquées avec la plus haute priorité, ce qui signifie que des fonds nécessaires et de la main-d'oeuvre doivent être attribués.

La procédure standard adoptée pour régler les questions de santé et de sécurité à faible risque dans un lieu de travail consiste dans la procédure suivante :

1) Des préoccupations sont exprimées par le travailleur auprès de son superviseur immédiat.

2) Si des mesures supplémentaires sont nécessaires, le travailleur exprime ses préoccupations au délégué syndical de l'usine qui en discute avec le superviseur.

3) Le délégué syndical donne un délai de sept jours pour régler le problème. Si rien n'est fait pendant ce délai, le délégué syndical remplit une feuille de mise en garde et demande que des mesures soient prises en prévoyant un nouveau

délai de sept jours. Si aucune mesure n'est prise dans un délai de 14 jours, le délégué syndical saisit le CMSS du problème.

Cette procédure présente un inconvénient, à savoir que 14 jours peuvent s'écouler avant que les préoccupations soient communiquées au CMSS. Un délai supplémentaire d'environ un mois peut être nécessaire avant que le CMSS ne se réunisse pour discuter de la question. Une fois que la décision est prise de corriger un problème, des retards supplémentaires peuvent se produire jusqu'à ce que le personnel de l'entretien effectue les réparations et les modifications, en particulier lorsque les pièces et les matériaux doivent être commandés.

Les retards dans toute mesure corrective constituent la preuve d'un manque d'engagement en matière de santé et de sécurité. Si les travailleurs voyaient des mesures immédiates, leur confiance dans le système de sécurité augmenterait d'autant. Lorsque le temps de réaction est très long, les travailleurs auront moins tendance à signaler les problèmes.

Vingt pour cent des usines étudiées dans le sondage n'avaient aucun moyen officiel si ce n'est le CMSS pour recevoir les plaintes des travailleurs et effectuer un suivi. Douze pour cent ne donnaient pas aux travaux concernant la sécurité la plus haute priorité, 20 % ne donnaient pas de main-d'oeuvre suffisante pour effectuer les travaux de sécurité et 4 % ne donnaient pas les fonds suffisants pour le faire. Bien que ces pourcentages soient faibles et que le comité reconnaît le besoin de produire à des prix compétitifs, ils devraient en fait être néant.

On a aussi conclu que lorsqu'une fermeture importante se produisait pour des travaux ou de l'entretien, 18 % des usines ne planifiaient ni n'étudiaient les travaux à faire avec la main-d'oeuvre intéressée.

TABLEAU DES RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE D'EXÉCUTION DES TRAVAUX LIÉS À LA SÉCURITÉ

En juin 1976, James Ham a présenté le «Rapport de la Commission royale d'enquête sur la santé et la sécurité des travailleurs dans les mines». Ce rapport qui est le plus souvent cité comme le rapport Ham renferme un tableau intitulé «Système de responsabilité interne pour l'exécution du travail» (tableau 51). Une version simplifiée de ce tableau a été mise au point pour le secteur des pâtes et papiers (voir ci-dessous).

Responsabilités	Travailleur	Superviseur	Gérant d'usine	Président, directeur général et conseil d'administration
Nature de la tâche	Exécute la tâche	Planifie et attribue les tâches.	Établit les objectifs et le plan de travail	Établit les buts et objectifs globaux
Responsable des travailleurs	Dirige les manoeuvres, demeure vigilant pour ses collègues, en particulier pour les nouvelles recrues.	Choisit, dirige et supervise les travailleurs.	Choisit et forme les superviseurs	Choisit le gérant d'usine
Responsable de la bonne exécution sécuritaire des tâches	Utilise la formation, la connaissance et les compétences pour accomplir les tâches de façon sécuritaire d'après les pratiques et les procédures acceptées dans le milieu. Fait rapport des conditions de sécurité déficientes ou autres qui nuisent au rendement.	Dirige les travailleurs pour qu'ils suivent les procédures de fonctionnement sûres et efficaces d'après les descriptions de tâches, la législation sur la santé et la sécurité, les politiques et les procédures.	Veille à ce que les procédures soient élaborées pour respecter la politique d'exploitation.	Établit une politique commerciale en matière d'utilisation efficace et sûre des ressources humaines
Responsable des installations et du matériel	Utilise le matériel, les installations, les machines et les outils. Ne se sert pas de matériel non sécuritaire.	Fournit des outils, des services et du matériel adéquats. Fournit un entretien adéquat.	Fournit des biens en immobilisation pour l'exploitation et des installations adéquates.	Autorise les dépenses.
Responsable de conditions de travail sûres et efficaces	Maintient des conditions de travail normalisées.	Met en oeuvre et surveille un niveau acceptable de conditions de travail sûres et normalisées.	Détermine un niveau acceptable de conditions de travail sûres et normalisées établi par écrit et l'intègre dans le système d'évaluation du rendement.	Établit une politique globale concernant les conditions de travail sécuritaires et efficaces. Contrôle les statistiques sur les accidents et le budget.
Responsable de faire rapport sur les conditions inférieures aux normes.	Inspecte les chantiers et le matériel dans le cadre de ses tâches normales. Fait rapport sur les conditions inférieures aux normes ou inhabituelles auprès du superviseur.	Inspecte la zone de travail dans le cadre de ses tâches de direction normales. Étudie les rapports sur des conditions inhabituelles ou inférieures aux normes. Prend des mesures correctives. Lorsque les mesures correctives devraient durer un certain temps, prévoit une solution ou une protection provisoire. Fait rapport au gérant d'usine selon les besoins pour corriger les conditions.	Élabore un système efficace de responsabilité et de vérification. Fait rapport sur l'état commercial et la question de la sécurité au directeur général.	Fait un rapport auprès des propriétaires sur l'état de la compagnie.

Système de responsabilité interne

Chaîne de responsabilité

Responsabilité interne contributive	Responsabilité directe	Responsabilité externe contributive
Comités mixtes de santé et de sécurité	Président	Syndicats
Services de sécurité	Gérant	Associations de sécurité
Services d'ingénierie	Superviseur	Fournisseurs
Départements d'achat	Travailleur	Ministère du Travail

ATTIDUDES DANS LE LIEU DE TRAVAIL

M. Gerald Goldberg, Ph.D., C. Psych., psychologue au ministère du Travail a étudié les besoins, les intérêts et les perceptions des styles de vie des travailleurs afin d'élaborer des lignes de conduite pour des programmes efficaces en santé et sécurité. M. Goldberg a fait deux exposés sur les attitudes dans le lieu de travail devant un comité. Un résumé sur les faits saillants de la communication de M. Goldberg vous est présenté ici :

Résumé

Une série de séances de groupe a fourni de nombreux renseignements sur les travailleurs. Ces renseignements servaient à suggérer des révisions au programme actuel de sécurité ainsi que l'introduction de nouveaux programmes. Ces suggestions visent à améliorer les relations entre les procédures et les programmes de sécurité d'une part et les préoccupations, besoins, intérêts, styles de vie et perceptions qu'ont les travailleurs des programmes de santé et de sécurité. Les conclusions servent aussi à proposer des programmes de sécurité que les travailleurs seraient intéressés à aider à fournir ou auxquels ils seraient par ailleurs intéressés à participer. En outre, l'information provenant des séances de groupe a aidé à suggérer des programmes de sécurité minière fondés sur leur communauté. Ce lien entre la sécurité et les attributions des travailleurs ainsi que l'obtention de la participation des travailleurs au programme de sécurité et la constitution de programmes de sécurité fondés sur la communauté devraient avec le temps permettre d'encourager davantage de respect et d'observation des procédures de sécurité.

Les approches modernes permettant d'améliorer la concentration des travailleurs sur les aspects de sécurité fondamentaux et leur adhésion à cet égard sont présentées et appliquées à une entreprise de l'industrie minière sous forme de conseil. Ces conseils sont fondés sur une étude des caractéristiques de groupes de mineurs dans cette entreprise. Bien que les suggestions présentées soient particulières à cet organisme, il est à souhaiter que les notions, méthodes et recommandations serviront aux autres organismes à la fois dans le secteur minier et à l'extérieur de celui-ci.

Des propositions particulières sont faites pour modifier les programmes actuels de sécurité et à en proposer quelques-uns de nouveaux. Ces propositions visent à promouvoir l'adhésion des travailleurs aux procédures et programmes de sécurité en faisant le lien avec leurs conditions particulières et, par ailleurs, grâce à la promotion d'activités en matière de sécurité à l'échelle individuelle et collective. Ceci vient renforcer les approches traditionnelles visant à encourager la pratique de la sécurité qui dépend habituellement de lois publiques, de règles d'organisation et d'appels à l'éducation et à la motivation.

Une copie de cette communication peut être obtenue en s'adressant à M. Goldberg au (416) 326-1430.

Faits saillants de la communication de M. Goldberg

Pour une efficacité maximale sur le plan de la sécurité, il est nécessaire d'avoir la participation des travailleurs. Si chaque travailleur participe dans une moindre mesure, les répercussions globales peuvent être substantielles. Plus on travaille pour améliorer la sécurité, plus on améliore de choses à cet égard. Il faut que les gens adoptent un objectif de sécurité, et ces objectifs doivent être adaptés au groupe cible qu'ils désirent toucher.

Les messages de sécurité qui ne sont pas personnalisés ou qui ne sont pas rendus pertinents pour les lieux de travail individuels ont peu d'utilité pour les travailleurs. Pour cette raison, les réunions mensuelles sur la sécurité sont souvent considérées comme une perte de temps. De même, les programmes de sécurité qui ne sont guère plus que des slogans vides ou des prix en argent sont considérés comme inutiles.

Des réunions mensuelles devraient permettre de mieux satisfaire les besoins des groupes particuliers de travailleurs. Elles devraient porter sur les risques particuliers, le milieu de travail, etc. de chacun des groupes. Des efforts devraient être faits pour que les travailleurs participent à l'organisation et aux présentations ainsi qu'aux discussions qui s'ensuivent. D'autres facteurs à considérer sont notamment le confort du travailleur, la réglementation de la haute direction pour une amélioration de la communication et une plus grande rapidité de réaction et le recours à des discussions de petits groupes officieux dans les zones de travail ou dans les ateliers, la promotion de discussions actives qui font le lien entre la réunion et les expériences et situations personnelles de chaque travailleur.

Les travailleurs trouvent que la formation en sécurité est utile, surtout lorsqu'elle est présentée d'une manière qui respecte leur intelligence et qui ne leur donne pas l'impression d'un sermon ou d'une leçon pour des enfants d'école. Ils apprécient en particulier des discussions ouvertes et franches pendant ces séances qui constituent une incitation à l'interaction sociale et une source de fierté pour les opérateurs.

La sécurité ne commence, ni ne finit, à la porte de l'usine. La sensibilisation à la sécurité commence à la maison et se perpétue au travail et vice-versa. Lorsqu'on a demandé aux travailleurs ce qui les intéressait dans la question de la sécurité, ils ont répondu, entre autres, la possibilité d'un accident ou d'un incident, l'introduction du nouveau matériel, les commentaires des membres proches de la famille, comme de ses enfants par exemple, et le comportement de travailleurs plus expérimentés.

Les travailleurs ont un sens très fort de la camaraderie avec leurs collègues. Les préoccupations en matière de sécurité constituent une des façons pour eux d'exprimer des sentiments positifs envers leurs collègues.

De nombreux mineurs ont déclaré qu'ils étaient très influencés par les mineurs plus expérimentés, en particulier par les premiers vieux mineurs avec lesquels ils avaient travaillé sous terre. Les autres personnes qui selon eux avaient eu le plus d'influence dans leur comportement étaient leurs superviseurs et leurs partenaires. Certains estimaient que les commentaires de leurs conjoints et de leurs enfants en ce qui concerne la sécurité étaient aussi importants. Ceci peut partiellement être attribué au fait que les travailleurs considèrent, en général leur lieu de travail comme un monde à part où ils sont des experts. Les mineurs de fond, par exemple, sont très fiers de dire que tout le monde ne peut pas travailler à la mine.

Dans le travail minier, on estime que les «vieux mineurs» savent quels coins couper sans causer des risques inutiles. Les mineurs expérimentés paraissent être ceux qui fixent les normes sur la manière dont on doit travailler dans le fond. Ces perceptions ont mis en évidence le fait que les mineurs expérimentés constituaient des ressources essentielles à consulter dans l'établissement des programmes de sécurité efficaces. Les mineurs expérimentés sont aussi fiers de pouvoir aider les jeunes mineurs à éviter de se blesser, à la fois en les protégeant et en leur enseignant comment se protéger. Les mineurs déclarent habituellement que leurs connaissances de la sécurité et la capacité qu'ils ont de demeurer en sécurité dépend du nombre d'années d'expérience dans le travail à la mine. Les mineurs expérimentés sont considérés comme les seuls maîtres crédibles qui puissent enseigner le travail minier, y compris la sécurité. Vu le respect que ces travailleurs ont pour leur expérience, les nouveaux programmes de formation en sécurité, les politiques ou les procédures devraient être présentés au préalable aux travailleurs d'expérience pour qu'ils y participent et les approuvent. Ces travailleurs les plus expérimentés pourraient ensuite participer à la formation d'autres travailleurs. L'importance de constituer des équipes où les nouvelles recrues sont accompagnées de travailleurs dotés de l'expérience adaptée pour la formation ne doit pas être sous-estimée. Les premiers partenaires d'une nouvelle recrue seront sans doute ceux qui exerceront les influences les plus décisives sur leurs attitudes en matière de sécurité pendant leurs carrières.

Les mineurs croient dans la valeur d'un système de fraternité ou dans le travail avec un partenaire. Ils estiment aussi qu'il peut être acceptable de prendre un risque pour soi-même, mais qu'il n'est jamais acceptable de mettre en danger quelqu'un d'autre.

Le manque de connaissance à propos des effets sur la santé des facteurs du milieu ambiant pose de graves problèmes. Le manque d'information à propos de ces risques contribue à entretenir chez les travailleurs le sentiment d'un manque de contrôle individuel sur les risques de santé.

Les travailleurs sont découragés lorsqu'ils estiment que les mesures prises par leurs superviseurs ne sont pas cohérentes du point de vue des questions de sécurité. D'après les travailleurs, les superviseurs ont besoin de davantage de formation, devraient insister davantage sur la communication et sur le besoin d'élaborer des pratiques plus cohérentes en matière de santé et de sécurité.

Les superviseurs estiment généralement qu'ils agissent de façon protectrice avec leur personnel. Selon eux, l'aspect le plus difficile de leur tâche consiste à traiter avec des individus qui ne se conforment pas aux procédures, surtout en matière de santé et de sécurité. Les superviseurs en première ligne sont considérés par leurs employés comme ayant un rôle clé en matière de sécurité.

Les superviseurs aiment planifier et régler des questions quotidiennes. Ils aiment aussi prendre le temps de discuter avec leurs travailleurs dans des domaines communs. Les superviseurs aiment les défis intellectuels, en particulier ceux qui font appel à leur expérience et à leur créativité. La planification des éléments de santé et de sécurité des tâches peut constituer une sorte de défi psychologique pour eux.

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRES DU SOUS-COMITÉ

QUESTIONNAIRE DE STATISTIQUES SUR LES ACCIDENTS

1. Combien avez-vous eu d'incidents avec intervention médicale entre janvier et août 1989?

   16 compagnies ont eu en tout 803 incidents

2. Évaluez la gravité des incidents ci-dessus en insérant le nombre approprié d'incidents dans chacune des catégories suivantes :

   a) des blessures avec une intervention médicale et ayant entraîné une perte de temps.

      124 ou 15 %

   b) des blessures avec une intervention médicale et qui ont empêché le travailleur de faire son travail habituel.

      243 ou 31 %

   c) des blessures avec une intervention médicale et qui permettent au travailleur cependant de faire son travail habituel.

      430 ou 54 %

3. Combien y a-t-il eu de «mini-accidents» à votre lieu de travail entre janvier et août 1989 (un «mini-accident» est constitué par tout événement ayant potentiellement pu entraîné une perte de temps ou un décès).

   16 compagnies ont déclaré en tout 112 mini-accidents

4. Donnez des exemples de types de mini-accidents qui ont eu lieu dans votre lieu de travail:

   chariots-élévateurs (4), renversement de charges (4), équipement de soudure (2), planchers glissants (2), bras ou main happé dans une machine en marche (2), fermeture (1), pénétration dans une zone dangereuse (1), chute de grue (1).

5. Lorsqu'un travailleur est blessé dans le lieu de travail, lui offre-t-on du travail modifié, c'est-à-dire du travail autre que son travail habituel?

   15 ont répondu oui, 1 a répondu non

6. Sur quelle base détermine-t-on le travail modifié?

   a) D'après le conseil du médecin de la compagnie 7

   b) D'après le conseil du médecin de la personne? 14

c) Autre, prière d'expliquer : Conseil de la CAT

7. Comment met-on en oeuvre le travail modifié?

a) Sur une base volontaire? 12

b) Sur une base obligatoire? 2

c) Autre, prière d'expliquer : 2
combinaison de a et b ou CAT

8. Donnez des exemples de travail modifié effectué dans votre lieu de travail :

la formation pour un poste plus élevé (8), le nettoyage (7), travail de bureau (4), travail équivalent avec des restrictions particulières (3), inventaire (2)

9. En moyenne, combien de temps les travailleurs accidentés occupent-ils des fonctions où le travail est modifié?

a) 1 à 3 jours? 1

b) 4 à 10 jours? 12

c) 10 jours ou plus, prière de préciser :
2 ont répondu de 10 à 30 jours

10. Existe-t-il un programme de primes de sécurité dans votre lieu de travail?

12 ont répondu oui, 3 ont répondu non, 1 abstention

a) Dans l'affirmative, comment le programme est-il élaboré?

i) Par la direction? 2

ii) Par le travailleur? 1

iii) Conjointement? 11

b) Comment est-il appliqué?

i) Par des mesures d'incitation (p. ex., un prix)? 11
Exemples :

ii) Par la reconnaissance (p. ex., une plaque)? 8
Exemples :

iii) Autres? Prière d'expliquer :

Signé par :

Représentant de la direction ou coprésident du CMSS	Représentant des travailleurs ou coprésident du CMSS

VEUILLEZ INDIQUER LA PERSONNE QUI PEUT FOURNIR L'INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE AU COMITÉ :

QUESTIONNAIRE DES COMITÉS MIXTES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. La direction et le syndicat de votre entreprise s'entendent-ils sur une politique en matière de santé et sécurité? Dans la négative, indiquer s'il existe une politique de la direction ou une politique du syndicat.

   27% ont répondu non

2. Votre comité agissait-il en vertu d'un mandat ou par exemple de lignes directrices?

   27% ont répondu non

   a) Combien de membres compte le CMSS?

1 entreprise compte	5 membres
7 entreprises comptent	6 membres
13 entreprises comptent	8 membres
3 entreprises comptent	9 membres
7 entreprises comptent	10 membres
1 entreprise compte	11 membres
4 entreprises comptent	12 membres
2 entreprises comptent	13 membres
2 entreprises comptent	14 membres
1 entreprise compte	18 membres
1 entreprise compte	35 membres
1 entreprise compte	51 membres
1 entreprise compte	77 membres

   b) Les substituts sont-ils tolérés?

   5% ont répondu non

   c) Fréquence des réunions du comité :

1 entreprise a répondu	toutes les semaines
38 entreprises ont répondu	tous les mois
4 entreprises ont répondu	deux fois par mois

3. Comment les questions sont-elles réglées par le comité?

   a) Par vote? 1

   b) Par consensus? 30

   c) Autres, expliquez a & b (3); a,b & c (1); b & c (1)

4. Quels sont les postes qu'occupent les membres du CMSS?
   Directeur de la production, président du syndicat, etc.

5. Les postes qu'occupent les membres influent-ils sur les fonctions du comité? Dans l'affirmative, veuillez expliquer.

Autres postes		Fonctions visées	
Oui	64%	Oui 5%	Non 59%
Non	36%	Oui 9%	Non 27%

6. Pendant les réunions, est-il question de sujets qui ne sont pas liés à la santé et la sécurité? Dans l'affirmative, veuillez expliquer.

   89% ont répondu non

7. Quelle est la fréquence des inspections du milieu de travail effectuées par le CMSS?

   Tous les mois (20), deux fois par an (6), tous les deux mois (5), une fois par an (3), trois fois par an (2), jamais conjointement (2), jamais (2), une fois par semaine (1), quatre fois par an (1), neuf fois par an (1), rarement (1)

8. Existe-t-il des procédures d'enquête sur les accidents?

   39% ont répondu non

9. Refus d'emploi.

   a) Existe-t-il des procédures d'enquête sur les refus de travailler? 16% ont répondu non

   b) Combien d'enquêtes sur les refus de travailler le CMSS a-t-il fait l'année précédente (en 1988)? et

   c) Quel pourcentage de ces enquêtes a été réglé à l'interne, sans la participation du ministère du Travail?

Nombre d'enquêtes en 1988	% des cas réglés sans la participation du MDT	
30 ont répondu	0 refus	
6 ont répondu	1 refus	50%
1 a répondu	2 refus	50%
3 ont répondu	3 refus	66%
1 a répondu	5 refus	100%
1 a répondu	8 refus	75%
1 a répondu	10 refus	100%
1 a répondu	12 refus	75%

Des 52 refus signalés, 42, soit 81%, ont été réglés sans la participation du MDT.

10. Quelles sont les procédures suivies pour rédiger le procès-verbal des réunions du CMSS, et comment est-il distribué?

Toutes les réponses confirmaient que le procès-verbal était rédigée et distribuée.

11. a) Quelles sont les qualités nécessaires pour être un membre du CMSS?

82% ont répondu aucune

b) Quelles sont les autres qualités nécessaires pour pouvoir être progresser à titre de membre du comité?

71% ont répondu aucune

12. A quelles ressources fait-on appel pour former les membres du comité (par exemple, IAPA)?

Service interne	42%
IAPA	45%
Gouvernement	18%
OPPMSA	73%
Centre d'emploi	18%
Ambulance Saint-Jean	9%

13. Quelles sont les fonctions du CMSS dans votre milieu de travail?

Inférieures aux fonctions prescrites par la Loi sur la santé et la sécurité au travail	27%
Conformes aux fonctions prescrites par la Loi sur la santé et la sécurité au travail	68%
Supérieures aux fonctions prescrites par la Loi sur la santé et la sécurité au travail	2%
Sans objet	2%

14. Quelles doivent être, à votre avis, les fonctions du CMSS dans votre milieu de travail?

15. Que pense le CMSS de l'efficacité du système de responsabilité interne (SRI) dans votre milieu de travail?

Connaît pas le SRI	57%
Ne connaît pas le SRI	41%
Sans objet	2%
Est satisfait du SRI	52%
N'est pas satisfait du SRI	48%

Signé par :

Représentant de la direction ou coprésident du CMSS	Représentant des travailleurs ou coprésident du CMSS

VEUILLEZ INDIQUER LA PERSONNE QUI PEUT FOURNIR L'INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE AU COMITÉ:

QUESTIONNAIRE SUR LA FORMATION

Il a été répondu à 44 des 60 questionnaires envoyés

1. POLITIQUE EN MATIÈRE DE SÉCURITTÉ

Votre entreprise a-t-elle un énoncé de principes en matière de santé et de sécurité?

7% ont répondu non

Dans l'affirmative, veuillez joindre une copie.

3. FORMATION

Votre entreprise offre-t-elle des programmes de formation en matière, notamment de santé et de sécurité, par exemple :

a) Pour les nouveaux employés — 9% ont répondu non

b) Pour les postes d'étudiants ou à temps partiel — 9% ont répondu non

c) Pour le recyclage des employés — 30% ont répondu non

d) Pour les changements d'emploi ou les nouveaux postes — 14% ont répondu non

e) Pour les superviseurs — 16% ont répondu non

f) Pour les responsabilités de la direction et des travailleurs en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail? — 20% ont répondu non

g) Pour l'observation des règlements (par exemple, SIMDUT, Règlements industriels, etc.) — 0% a répondu non

h) Pour les procédures relatives au nouveau matériel ou au matériel modifié — 5% ont répondu non

i) Pour le stress — 75% ont répondu non

j) Autre, spécifiez — 89% ont répondu non

4. TYPES DE FORMATION

a) Votre entreprise offre-t-elle les types de formation suivants?

i) Formation officielle en classe

11% ont répondu non

ii) Formation au travail

Toutes les réponses étaient affirmatives

b) La formation qui vise la direction et les travailleurs, est-elle faite

i) séparément? 50% ont répondu non

ii) conjointement? 100% ont répondu oui
(c'est-à-dire, la direction et les travailleurs).

c) La formation a-t-elle lieu

i) pendant les heures normales de travail?

Toutes les réponses étaient affirmatives

ii) après les heures normales de travail?

25% ont répondu oui

iii) autre? veuillez expliquer :

5 sociétés ont répondu que les jours de congé et les séminaires externes étaient utilisés pour former le personnel.

5. ÉVALUATION DE LA FORMATION

Votre entreprise vous fait-elle subir une évaluation de la formation

a) en classe? 43% ont répondu non
Dans l'affirmative, comment l'évaluation est-elle faite?

b) au travail? 14% ont répondu non

6. ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION

a) Votre entreprise fait-elle des analyses de la sécurité au travail pour améliorer la qualité de la formation?

47% ont répondu non

b) Les services font-ils l'objet de vérifications en matière de santé et de sécurité?

14% ont répondu non

c) Ces vérifications sont-elles faites

i) par la direction? 77% ont répondu non

ii) par les travailleurs? 84% ont répondu non

iii) Conjointement (par la direction et les travailleurs) 16% ont répondu non

d) Quelle est la fréquence de ces vérifications?

Les calendriers varient.

7. AGENTS DE FORMATION

a) Des personnes déterminées sont-elles affectées à la formation des travailleurs?

25% ont répondu non

b) Les agents de formation sont-ils tous des cadres? 77% ont répondu non

c) Les agents de formation sont-ils tous des travailleurs? 84% ont répondu non

d) Les agents de formation sont-ils composés de cadres et des travailleurs? 25% ont répondu non

e) Les agents de formation ont-ils reçu une formation à cet égard?

34% ont répondu non

Dans l'affirmative, quelle est la formation reçue?

f) Les agents de formation sont-ils choisis

i) par l'affichage des postes? 91% ont répondu non

ii) ou autre moyen? veuillez précisez: 91% ont répondu oui

Bénévoles, qualités, membres du CMSS

g) Comment se fait le choix définitif des agents de formation?

La plupart du temps, il est fait par la direction. Il peut également être fait par voie de recommandations du CMSS, du (des) syndicat(s), des superviseurs.

h) Combien d'agents de formation avez-vous? Entre 0 et plus de 40

i) Avez-vous des agents de formation pour tous les services clés?

57% ont répondu non

j) Combien comptez-vous de services clés? Entre 1 et 15

k) Offrez-vous de la formation avec des agents de formation cadres et salariés?

3 ont répondu oui, 16 ont répondu non, 25 n'ont pas répondu.

8. OUTILS DE FORMATION

De quels outils de formation disposez-vous au sein de votre entreprise?

a) Rétroprojecteur — 7% ont répondu non

b) Magnétoscope — 2% ont répondu non

c) Tableaux noirs ou blancs — 5% ont répondu non

d) Tableaux de papier — 5% ont répondu non

e) Films — 14% ont répondu non

f) Ordinateurs — 50% ont répondu non

g) autres, spécifiez — 57% ont répondu non

Signé par :

Représentant de la direction ou coprésident du CMSS	Représentant des travailleurs ou coprésident du CMSS

VEUILLEZ INDIQUER LA PERSONNE QUI PEUT FOURNIR L'INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE AU COMITÉ :

QUESTIONNAIRE SUR LES PROCÉDURES D'ENTRETIEN ET D'EXPLOITATION

1. a) Quelle est votre effectif total pour l'entretien, sans compter les superviseurs?

   b) Quel est le nombre de travailleurs dans les métiers suivants : mécaniciens, électriciens, soudeurs, menuisiers, maçons, confectionneurs d'instruments,travailleurs en tuyauterie, ferblantiers, peintres, machinistes, mécaniciens automobiles, isolateurs ou autres?

2. a) Quelle est la durée des quarts de travail?

   Réponse : 20 ont des quarts de 8 heures
   14 ont des quarts de 8 et de 12 heures
   1 a des quarts de 12 heures

   b) Combien de quarts travaillent le personnel affecté à l'entretien par jour?

   c) Quel est le type de blessures le plus courant dans le département?

   Réponse : 30 ont fait rapport de contusions
   6 ont fait rapport de claquage de muscles ou de lumbago
   2 ont fait rapport de blessures aux yeux

3. a) Combien de réunions sur la sécurité sont planifiées pour le service de l'entretien par an?

   22% ont un maximum de 4 réunions par an
   28% ont un maximum de 6 réunions par an
   61% ont un minimum de 12 réunions par an

   Les réponses variaient entre 0 et 24 réunions par an. L'on ne sait pas si la présence aux réunions était obligatoire.

   b) Est-il question de sujets importants, notamment les sorties de secours, à ces réunions?

   39% ont répondu non

   c) Inscrit-on les présences et les sujets discutés?

   22% ont répondu non

   d) Des superviseurs principaux assistent-ils aux réunions ordinaires sur la sécurité?

   22% ont répondu non

e) Les employés de l'entretien participent-ils aux enquêtes sur les incidents (sans blessures)?

19% ont répondu non

f) Les rapports sur les incidents sont-ils affichés?

36% ont répondu non

g) Les employés de l'entretien participent-ils aux enquêtes sur les accidents (avec blessures)?

13% ont répondu non

h) Les rapports sur les accidents sont-ils affichés?

26% ont répondu non

4. a) Les procédures de l'emploi et les analyses des fonctions sont-elles offertes sur papier aux employés de l'entretien?

42% ont répondu non

b) Existe-t-il une procédure écrite de fermeture ou de mise hors service?

Aucune réponse négative

c) Existe-t-il une procédure écrite pour l'accès aux réservoirs ou espaces confinés?

8% ont répondu non

d) Utilise-t-on une liste de vérification pour les réservoirs et espaces confinés?

22% ont répondu non

e) L'échantillonnage de l'air est-il fait par le personnel qualifié?

4% ont répondu non

f) Qui est chargé de l'échantillonnage de l'air pour votre usine?

Aucune réponse

5. a) Existe-t-il un programme d'entretien préventif dans votre usine?

11% ont répondu non

b) Existe-t-il un moyen d'assurer le suivi de ce programme afin de garantir son efficacité?

18% ont répondu non

c) Existe-t-il un système de commande d'entretien dans l'usine?

5% ont répondu non

d) Existe-t-il un moyen d'enregistrer et d'assurer le suivi du système de commande d'entretien?

8% ont répondu non

6. a) Le travail lié à la sécurité a-t-il la priorité?

13% ont répondu non

b) Les effectifs sont-ils suffisants pour terminer les travaux de sécurité?

20% ont répondu non

c) Les budgets d'exécution des travaux de sécurité sont-ils suffisants?

4% ont répondu non

7. Les interruptions pour l'entretien et les travaux importants sont-ils planifiés et examinés avec le personnel d'entretien avant leur mise à exécution?

20% ont répondu non

8. a) Quel élément de protection personnelle les employés de l'entretien doivent-ils porter dans l'usine :

un casque protecteur?	19% ont répondu non
des lunettes de sécurité?	8% " " "
des chaussures ou des bottes de sécurité?	3% " " "
des gants?	19% " " "
autres (spécifiez)?	Aucune réponse

b) L'équipement de protection personnelle est-il fourni ou payé en partie par l'usine?

Aucune réponse négative

c) L'usine offre-t-elle de l'équipement spécialisé de protection personnelle pour des travaux spécifiques d'entretien? Donnez un exemple.

Aucune réponse négative

9. a) Faites vous des essais non destructeurs du matériel particulièrement dangereux, notamment les réservoirs?

17% ont répondu non

b) Des analyses des vibrations sont-elles faites pour l'équipement dangereux, notamment les rouleaux des machines à papier?

13% ont répondu non

c) Existe-t-il des registres pour l'entretien et l'exécution antérieure des opérations du matériel important?

8% ont répondu non

d) Les dispositifs de levage sont-ils inspectés et réparés un minimum d'une fois par an?

3% ont répondu non

e) L'éclairage de l'usine fait-il l'objet d'une amélioration ou d'un entretien périodique?

3% ont répondu non

10. Lorsque l'on fait appel aux services d'entrepreneurs:

a) reçoivent-ils une formation en matière de sécurité, avant de commencer le travail?

28% ont répondu non

b) respectent-ils les mesures de prévention de l'usine?

19% ont répondu non

c) sont-ils supervisés par le personnel de l'usine?

4% ont répondu non

11. a) Avez-vous un programme d'apprentissage?

11% ont répondu non

b) Avez-vous un programme de formation de manoeuvres?

58% ont répondu non

12. a) Quel corps de métier de l'entretien a le taux de fréquence des accidents le plus élevé?

26 ont répondu les installateurs de moulin
1 a répondu les travailleurs en tuyauterie
1 a répondu les soudeurs
1 a répondu les tôliers

b) Dans quel secteur de l'usine retrouve-t-on le taux des accidents le plus élevé pour les employés de l'entretien?

11 ont répondu les machines à papier
9 ont répondu la préparation de l'approvisionnement
4 ont répondu la manipulation du bois
10 ont répondu les différents secteurs de l'usine

13. a) L'usine a-t-elle une équipe de pompiers à temps plein?

69% ont répondu non

b) à temps partiel? 36% ont répondu non

PROCÉDURES D'EXPLOITATION

1. a) Quels sont vos effectifs totaux, sans les superviseurs?

b) Quelle est la durée des quarts?

Réponse : 10 ont des quarts de 8 heures
15 ont des quarts de 8 et 12 heures
8 ont des quarts de 12 heures

c) Combien de quarts y-a-t-il dans le service des opérations tous les jours?

d) Si vos quarts ont passé de 8 heures à 12 heures, le taux de fréquence des accidents a-t-il augmenté?

100% ont répondu non

Dans l'affirmative, dans quels services ou pour quelles classifications?

2. a) Combien de réunions sur la sécurité sont planifiés pour les opérateurs par an?

25% ont un maximum de 4 réunions par an

36% ont un maximum de 6 réunions par an

50% ont un minimum de 12 réunions par an

Les réponses variaient entre 0 et 12 réunions par an. On ne sait pas si les présences étaient obligatoires.

b) Est-il question de sujets importants, notamment les sorties de secours, à ces réunions?

32% ont répondu non

c) Inscrit-on les présences et les sujets discutés?

11% ont répondu non

d) Des superviseurs principaux assistent-ils aux réunions ordinaires sur la sécurité?

17% ont répondu non

e) Les opérateurs participent-ils aux enquêtes sur les incidents (sans blessures)?

22% ont répondu non

f) Les rapports sur les incidents sont-ils affichés?

33% ont répondu non

g) Les opérateurs participent-ils aux enquêtes sur les accidents (avec blessures)?

10% ont répondu non

h) Les rapports sur les accidents sont-ils affichés?

33% ont répondu non

i) S'il y a lieu, les opérateurs peuvent-ils recevoir une prime d'heures supplémentaires pour assister aux réunions sur la sécurité?

26% ont répondu non

3. a) Les procédures de l'emploi et les analyses des fonctions sont-elles offertes par écrit aux opérateurs?

18% ont répondu non

b) Existe-t-il une procédure écrite de fermeture ou de mise hors service?

Aucune réponse négative

c) Existe-t-il une procédure écrite pour l'accès aux réservoirs ou espaces confinés?

13% ont répondu non

d) Utilise-t-on une liste de vérification pour les autoclaves et les espaces fermés?

31% ont répondu non

e) Existent-ils des procédures de sécurité écrites pour les fonctions délicates avec des produits chimiques ou du matériel dangereux.

11% ont répondu non

f) Quand un nouveau matériel est installé, les opérateurs sont-ils formés avant de l'utiliser?

3% ont répondu non

g) Des instructions pour le fonctionnement sont-elles préparées et offertes aux opérateurs?

13% ont répondu non

4. a) Quel élément de matériel de protection personnelle les employés de l'entretien doivent-ils porter dans l'usine :

un casque protecteur?	28% ont répondu non
des lunettes de sécurité?	9% " " "
des chaussures ou des bottes de sécurité?	0% " " "
des gants?	25% " " "
autres (spécifiez)?	

b) L'équipement de protection personnelle est-il fourni ou payé en partie par l'usine?

Aucune réponse négative

c) L'usine offre-t-elle de l'équipement spécialisé de protection personnelle pour des travaux spécifiques d'entretien? Donnez un exemple.

Aucune réponse négative

5. L'entretien ménager et le nettoyage sont-ils :

a) compris dans les fonctions des opérateurs?

b) attribués à des employés en particulier?

c) Aux deux? Aucune réponse

d) Le matériel est-il préparé (nettoyé, rincé, vidé, etc.) par le service de l'exploitation avant d'être utilisé par les employés de l'entretien ou les opérateurs?

7% ont répondu non

6. a) L'opérateur inspecte-t-il son matériel régulièrement? 3% ont répondu non

Dans l'affirmative, se sert-il d'une liste de vérifications?

47% ont répondu non

b) Existe-t-il un moyen officiel de faire rapport et de régler les problèmes décelés pendant les inspections?

9% ont répondu non

GÉNÉRALITÉS

1. Le personnel est-il syndiqué?

17% ont répondu non

2. a) Existe-t-il un plan de protection pour l'usine?

24% ont répondu non

b) Est-il affiché? 33% ont répondu non

c) Est-il revu régulièrement avec les employés?

72% ont répondu non

d) Des exercices d'urgence sont-ils prévus?

56% ont répondu non

3. a) Une formation en premiers soins est-elle donnée :

aux superviseurs? Aucune réponse négative

aux travailleurs? 3% ont répondu non

b) Pour administrer les premiers soins à l'usine, avez-vous:
du matériel de premiers soins (des civières, du collyre, etc.)?

Aucune réponse négative

du personnel médical qualifié? 18% ont répondu non

une ambulance ou un moyen de transport semblable?

67% ont répondu non

c) Le matériel de premiers soins fait-il l'objet d'inspection et d'entretien périodiques?

1% ont répondu non

d) Les employés et les superviseurs connaissent-ils les techniques des premiers soins, par exemple le RCR?

28% ont répondu non

4. a) Les superviseurs sont-ils qualifiés et ont-ils reçu une formation officielle?

13% ont répondu non

5. a) Les inspections de la sécurité au travail sont-elles faites par:

les superviseurs? Aucune réponse négative
le CMSS? Aucune réponse négative

b) Des mesures disciplinaires sont-elles prises pour la désobéissance avec récidive aux règles de sécurité?

11% ont répondu non

6. a) Existe-il un plan de recommandations pour l'usine?

53% ont répondu non

b) Existe-t-il un moyen officiel de présenter les problèmes des travailleurs en matière de sécurité et d'en assurer le suivi? (autre que le CMSS)

17% ont répondu non

c) Les travailleurs peuvent-ils proposer des modifications de la politique de l'usine?

6% ont répondu non

d) Existe-t-il des comités sur la sécurité, autres que le CMSS, auxquels les travailleurs participent?

39% ont répondu non

7. a) L'éclairage est-il approprié dans les secteurs dangereux de l'usine?

6% ont répondu non

b) Du matériel de protection est-il disponible pour les fissures au sol, s'il y a lieu?

Aucune réponse négative

c) Des ventilateurs portatifs sont-ils disponibles, s'il y a lieu?

17% ont répondu non

d) Avez-vous vous du matériel de rechange de nature essentielle à la sécurité (par exemple, les ventilateurs)?

14% ont répondu non

e) Les tuyaux et les réservoirs qui contiennent des produits dangereux (produits chimiques, température ou pression élevée) sont-ils tous identifiés?

53% ont répondu non

f) L'équipement est-il identifié par système de numéros ou autre système uniforme de façon à être identifié facilement par les travailleurs de l'usine?

17% ont répondu non

g) Les produits utilisés dans l'usine sont-ils tous dotés d'une fiche technique pour le matériel de sécurité?

Aucune réponse négative

8. a) Le matériel mobile est-il inspecté et réparé régulièrement?

6% ont répondu non

b) L'inspection est-elle faite à l'aide d'une liste de vérifications?

14% ont répondu non

c) Les dossiers d'inspection sont-ils conservés?

10% ont répondu non

9. a) Les nouveaux employés reçoivent-ils tous une orientation officielle en matière de sécurité?

1% ont répondu non

b) Des contacts personnels entre employés et superviseurs sont-ils planifiés de manière périodique?

1% ont répondu non

10. **Récompense-t-on ou reconnaît-on la participation en matière de santé et de sécurité afin de susciter de l'intérêt à cet égard?**

14% ont répondu non

11. a) **Les nouveaux employés doivent-ils subir un examen médical au préalable?**

7% ont répondu non

b) **Pour quel pourcentage d'emplois l'analyse de la capacité physique est-elle faite pour déterminer les exigences physiques et médicales?**

Aucune réponse

Signé par :

Représentant de la direction ou coprésident du CMSS	**Représentant des travailleurs ou coprésident du CMSS**

VEUILLEZ INDIQUER LA PERSONNE QUI PEUT FOURNIR L'INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE AU COMITÉ:

ANNEXE 3

LISTE DES SOCIÉTÉS

QUI ONT RÉPONDU

AUX QUESTIONNAIRES DES SOUS-COMITÉS

LISTE DES SOCIÉTÉS
PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE

Abitibi Price Inc. - Fort William Division
Abitibi Price Inc. - P.O. Box 160, Thunder Bay
Abitibi Price Inc. - P.O. Box 2390, Thunder Bay
Abitibi Price Research Centre - Mississauga
Atlantic Packaging - Scarborough
Beaverwood Fibre Company - Thorald
Boise Cascade Canada Ltd. - Fort Francis
Boise Cascade Canada Ltd. - Kenora
Canadian Pacific Forest Products Ltd. - Burlington
Canadian Pacific Forest Products Ltd. - Dryden
Canadian Pacific Forest Products Ltd. - Markham
Canadian Pacific Forest Products Ltd. - Thunder Bay
Dominion Cellulose-Facelle - Eston
Domtar Construction MSH - Thorold
Domtar Fine Papers - Cornwall
Domtar Inc. - Huntsville
Domtar Packaging/Container Board Division - Mississauga
Domtar Packaging/Container Board Division - Red Rock
Domtar Packaging - Red Rock
Domtar Packaging - St.Mary's
Domtar Packaging - Trenton
E.B. Eddy Forest Products Ltd. - Espanola
E.B. Eddy Forest Products Ltd. - Hull, Quebec (Ottawa)
Fraser Inc. - Thorald
Grant Forest Products - Englehart
James River Marathon Ltd. - Marathon
Kimberley-Clark of Canada Ltd. - Huntsville
Kimberley-Clark of Canada Ltd. - Terrance Bay
Kruger Incorporated Packaging Division - Rexdale
Malette Kraft Pulp & Power (Abitibi-Price Inc.) - Smooth Rock Falls
McMillan Bathurst Inc. - Etobicoke
McMillan Bathurst Inc. - Guelph
McMillan Bathurst Inc. - Pembroke
McMillan Bathurst Inc. - St. Thomas
McMillan Bloedel Ltd. - Sturgeon Falls
Paperboard Industries Inc. - Toronto
Paperboard Industries Inc. - Trenton
Proboard Limited - Atikoken
Proctoc & Gamble - Belleville
Provincial Papers - Georgetown
Provincial Papers - Thunder Bay
Quebec and Ontario Paper Company Ltd. - Thorold

Rexwood Products - New Liskeard
Sonoco Ltd. - Brantford
SPB Canada (Standard Paper Box) - Belleville
Spruce Falls Power and Paper - Kapuskasing
St. Mary's Paper Inc. - Sault Ste.Marie
Strathcona Paper Co. - Napanee
Weldwood of Canada - Longlac

ANNEXE 4

LIGNES DE CONDUITE SUR LA STRUCTURE ET LA FONCTION DU COMITÉ MIXTE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

ACCEPTÉES PAR

EMPLOYEUR

ET

NOM ET ADRESSE DES
TRAVAILLEURS DE L'ORGANISME

Note : Ce document a été fourni par le SERVICE DE CONSEIL INTERNE EN MATIERE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ, à titre de document PRELIMINAIRE, les parties visées à mettre au point des comités mixtes de santé et de sécurité efficaces et fonctionnels.

DATE DE RÉVISION : JANVIER 1990

PRÉAMBULE

1. La Loi sur la santé et la sécurité au travail prescrit la création de comités mixtes de santé et de sécurité au travail dans les lieux de travail qui comptent un minimum de vingt travailleurs réguliers et la tenue de réunions périodique de ces comités.

2. Nous croyons fermement que, grâce aux programmes mixtes d'éducation, aux enquêtes conjointes sur les problèmes et à la solution conjointe de ces problèmes, les employés jouiront de la santé et de la sécurité dans leur lieu de travail.

3. Les parties reconnaissent que le bon fonctionnement du comité de santé et de sécurité au travail n'est possible que dans la mesure où les délégués de l'employeur et des travailleurs s'engagent à respecter leurs responsabilités. Dans cet objectif, les soussignés conviennent de prendre des décisions qui seront mises à exécution par leur organisme respectif.

4. Les parties à la présente adoptent les présentes lignes directrices de bonne foi et s'engagent à promouvoir le comité de santé et de sécurité et à lui venir en aide, dans la mesure du possible.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LES TRAVAILLEURS
_____	_____
TITRE	REPRÉSENTANT PRINCIPAL DES TRAVAILLEURS

STRUCTURE DU COMITÉ

1.1 Le comité mixte de santé et de sécurité au travail (appelé le «comité mixte») sera composé de _____ membres choisi par l'employeur et ____ membres choisis par _____ . Les substituts ne sont tolérés que dans les situations d'urgence, sous réserve de l'approbation des coprésidents. Chaque partie doit fournir une liste de _____ substituts.

1.2 Le comité mixte devra se réunir selon le calendrier établi périodiquement, de la façon suivante : _____ _____ (les changements devront être approuvés par les coprésidents)

1.3 Les deux coprésidents, représentant respectivement l'employeur et les travailleurs, seront nommés pour une période déterminée (période prescrite) et présideront tour à tour aux réunions.

1.4 Un coprésident peut, avec le consentement et l'approbation de son homologue, inviter d'autres personnes à assister aux réunions pour fournir de l'information et des commentaires supplémentaires, mais ces personnes ne peuvent pas participer au déroulement normal de la réunion.

FONCTIONS DU COMITÉ MIXTE

2.1 En vertu de l'esprit de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, les fonctions du comité mixte seront :

(a) de déterminer, d'évaluer et de proposer une résolution pour toutes les questions liées à la santé et la sécurité au travail à la haute direction.

(b) d'encourager les programmes appropriés d'éducation et de formation, pour que les employés connaissent leurs droits, leurs restrictions, leurs responsabilités et leurs fonctions, aux termes de la loi sur la santé et la sécurité au travail.

(c) d'étudier les questions liées aux règlements sur les substances désignées et le SIMDUT, s'il y a lieu.

(d) de traiter toutes les questions liées à la santé et la sécurité au travail que le comité estime qu'il convient de traiter.

Inspections

2.2 Les membres du comité qui représentent les travailleurs devront nommer un membre parmi eux qui fera l'inspection matérielle du lieu de travail, en

collaboration avec un membre du comité qui représente la direction, un maximum d'une fois par mois. L'inspection du lieu de travail se fera la semaine suivant la réunion du comité.

2.3 Les problèmes en matière de santé et de sécurité, soulevés pendant l'inspection matérielle, seront inscrits sur la formule d'inspection matérielle appropriée. Les deux membres de l'équipe d'inspection devront signer la formule.

2.4 La formule d'inspection du lieu de travail sera envoyée au comité mixte et à la haute direction, dans un maximum de deux jours suivant l'inspection. La haute direction informera le comité de la situation des questions non réglées à la réunion suivante du comité.

Recommandations du comité mixte

2.5 La haute direction devra communiquer par écrit directement avec les coprésidents, au sujet des recommandations du comité inscrites au procès-verbal, afin de leur faire part de son évaluation du problème, d'expliquer qui est chargé de régler la question et d'exposer le calendrier d'exécution.

Accidents et complément

2.6 Le comité mixte désignera les membres et les suppléants, s'il y a lieu, choisis par ceux qu'ils représentent, qui seront chargés d'enquêter sur les accidents de travail graves et les incidents qui indiquent des possibilités d'accidents graves. L'équipe d'inspection sera chargé de veiller au respect des exigences prescrites aux articles 25 et 26 de la loi et des articles 5 et 6 du règlement sur les établissements industriels.

2.7 Le comité mixte nommera deux membres ou suppléants, s'il y a lieu, choisis par ceux qu'ils représentent, qui accompagneront l'inspecteur du ministère du Travail pendant son inspection du lieu de travail.

2.8 Les membres du comité qui représentent les travailleurs nommeront un membre ou un substitut, s'il y a lieu, qui enquêtera sur les refus d'emploi. La haute direction et le ministère du Travail seront informés, par écrit, des noms des travailleurs nommés.

PROCES-VERBAL DES RÉUNIONS

3.1 Le comité nommera un secrétaire chargé de rédiger le procès-verbal des réunions et de les faire dactylographier, distribuer et classer au dossier, dans un maximum d'une semaine civile suivant la réunion ou à la demande, de temps en temps, du comité. Le procès-verbal des réunions sera revu, publié et signé, au besoin, par les coprésidents, puis distribué aux membres du comité. Une copie devra être envoyée à la haute

direction avant de procéder à une distribution massive. Les questions à l'ordre du jour seront identifiées à l'aide d'une numéro de référence et devront être classées selon un système approprié, pour permettre une consultation facile. Les noms des membres du comité ne seront pas utilisés dans le procès-verbal, sauf pour l'inscription des présences.

QUORUM

4.1 Le comité mixte devra avoir un quorum de _____ membres et un coprésident devra assister à la séance pour mener la discussion. Si un coprésident est absent, l'autre présidera la réunion. Le nombre de membres représentant l'employeur ne pourra pas être supérieur au nombre de membres représentant les travailleurs.

RÉMUNÉRATION DES PERSONNES PRÉSENTES AUX RÉUNIONS

5.1 Les membres seront rémunérés à leur taux normal de salaire pour toutes leurs heures d'assistance aux réunions du comité ou d'accompagnement d'activités à cet égard, et les heures consacrées à ces activités seront considérées comme des heures de travail.

ORDRE DU JOUR DES RÉUNIONS

6.1 Les coprésidents prépareront un ordre du jour et en transmettront une copie aux membres du comité, au moins une semaine avant la tenue de la réunion.

6.2 Le comité peut estimer qu'une question mérite d'être débattue et réglée en ce qui concerne la santé et la sécurité, sauf s'il s'agit d'amender ou d'éliminer une clause de la convention collective ou d'ajouter une clause à celle-ci. Toutes les questions soulevées à l'ordre du jour des réunions seront traitées par voie de consensus, au lieu d'un vote. Il ne sera pas procédé pas par voie réglementaire.

6.3 Les questions, qu'elles soient réglées ou non, seront inscrites au procès-verbal. Les questions non réglées seront indiquées au procès-verbal et inscrites à l'ordre du jour de la réunion suivante.

GÉNÉRALITÉS

7.1 Tous les employés seront encourager à discuter de leurs problèmes avec leur superviseur immédiat, avant d'en faire part au comité.

7.2 Les membres du comité mèneront des enquêtes approfondies sur toutes les plaintes, afin de rassembler tous les faits et échangeront cette information pour trouver une solution au problème. Les solutions aux problèmes seront inscrites dans le procès-verbal.

7.3 Les membres du comité seront tenus de respecter le caractère confidentiel de l'information médicale ou les secrets professionnels.

7.4 Toute modification, retrait ou ajout apporté aux présentes lignes directrices doit être adopté par voie de consensus du comité dans son ensemble et être exposé par écrit et joint en l'annexe aux présentes lignes de conduite.

Fait à : _____ (Ontario), le _____ 1990

MEMBRES DU COMITÉ MIXTE

POUR LA SOCIÉTÉ	POUR LE SYNDICAT
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

_____
Conseiller